

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 22
«Солнышко»

 Е.О. Бородавина

«30» августа 2024г


Заведующий Муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
комбинированного вида № 22
«Солнышко»

 А.В. Морозенко

2024г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 22 «Солнышко»
на 2024г.-2027г.

Администрация городского округа муниципального образования "город Саянск"	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
рег. №	30 - 2024
"30"	09 2024г.
Консультант по управлению охраной труда	 Т.Г. Тукаленко

Юридический адрес:

Иркутская область
666304, г. Саянск,
микрорайон Олимпийский, 22
5-66-73

Содержание

1.	Общие положения	2-3
2.	Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	3-6
3.	Рабочее время и время отдыха	7-10
4.	Нормирование и оплата труда	10-13
5.	Охрана труда	13-17
6.	Социальные гарантии, льготы и компенсации	17-18
7.	Социальное партнерство. Гарантии профсоюзной деятельности	18-20
8.	Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон Коллективного договора	20
9.	Заключительные положения	20-21

Приложения:

1.	Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 22 «Солнышко»».
2	Положение об оплате труда работников МДОУ «Детский сад комбинированного вида № 22 «Солнышко».
3	Перечень специфических работ в отдельных организациях образования, за которые производится повышение размера минимального оклада (ставки) с образованием нового оклада (ставки)
4	Перечень видов и размеров выплат на работу в условиях отклоняющихся от нормальных
5	Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.
6	Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в соответствии со статьей 101 Трудового кодекса Российской Федерации
7	Перечень выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по профессиям и должностям, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» №766н от 29.10.2021г
8	Перечень специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для проведения разовых работ.
9	Перечень дежурных средств индивидуальной защиты и места их хранения
10	Перечень выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств по профессиям и должностям работников, имеющих право бесплатно получать дерматологические СИЗ и смывающие средства
11	Перечень дерматологических средств индивидуальной защиты для защиты от биологических факторов (микроорганизмов) и очищения от устойчивых и (или) особо устойчивых загрязнений
12	Перечень должностей руководителей и специалистов, подлежащих обучению и проверке знаний требований охраны труда в обучающих организациях.
13	Перечень должностей руководителей и специалистов, подлежащих обучению и проверке знаний требований охраны труда в учреждении
14	Перечень должностей и профессий, освобожденных от инструктажа по охране труда на

	рабочем месте.
15	Перечень должностей и профессий подлежащих стажировке на рабочем месте
16	Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 г. № 29н
17	Перечень должностей и профессий, подлежащих обязательному психиатрическому освидетельствованию, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.05.2022г. № 342н

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 22 «Солнышко» (далее – Организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Территориальным отраслевым соглашением по образовательным учреждениям муниципального образования «город Саянск» на 2024-2027 годы, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор заключается на три года и действует с 01.09.2024г. по 31.08.2027 г. Стороны имеют право продлевать, вносить изменения и дополнения в Коллективный договор.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной Организации – Морозенко Анастасии Владимировны.

- работники Организации, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации – Бородавиной Еленой Олеговной.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения Коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением создается комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

4

1.6. Финансирование расходов, связанных с предоставлением социальных гарантий, льгот и компенсаций по оплате труда работников учреждения, предусмотренных настоящим Коллективным договором сверх установленных действующим законодательством, реализуется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год.

1.7. Локальные нормативные акты Организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.8. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой составной частью настоящего Коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной Организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Стороны договорились, что:

2.2.1. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08 2010г. № 761-н, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

2.2.2. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.3. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2.4. Стороны признают, что в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ № 508 от 18 сентября 2020 года и утверждением Порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям

5

и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее, чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам – лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим Коллективным договором, уставом образовательной организации, штатным расписанием, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1, №2), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы).

2.3.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

2.3.4. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

2.3.5. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.3.6. Один раз в три года направлять педагогического работника на повышение квалификации, с этой целью предусматривать необходимые средства при формировании бюджета.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При сдаче отчетов в СФР в индивидуальных сведениях учитывать период повышения квалификации и командировок педагогических работников с проставлением льготной кодировки.

2.3.7. Осуществлять меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счет:

- опережающего обучения кадров, перемещения их внутри образовательных организаций (учреждений) на освободившиеся места;
- развития временной и сезонной занятости работников;
- применения как временной меры, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и другие меры в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

2.3.8. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

2.3.9. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации предоставлять преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, работникам:

- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;
- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) в соответствии ст. 32 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от

5

28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.3.10. При увольнении по сокращению штатов или численности работников не допускать:

- увеличение предельной численности контингента воспитанников, установленной законом «Об образовании в Российской Федерации», «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам-образовательным программам дошкольного образования»;
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребёнок-инвалид - до достижения им возраста 18 лет);
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее четырех лет.
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией в соответствии со статьями ст. 82, 373 ТК РФ).

2.3.11. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (предоставлять 4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.4.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.5. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Организации определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.2. Для руководителя, заместителя руководителя по ВМР, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 (в ред. от 13.05.2019) «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».

3.1.4. В соответствии с пунктами 3.1.2, 3.1.3. данного Коллективного договора продолжительность рабочего времени в Организации устанавливается:

- для воспитателей: обеспечивать режим 36-часовой рабочей недели каждому воспитателю путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя, либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы;
- для следующих категорий работников: педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре - в соответствии с утвержденным расписанием образовательной деятельности и графиком работы Учреждения, но не более 36 часов в неделю.

3.1.5. Продолжительность рабочего времени в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам - 36 часов;
- учителям-логопедам - 20 часов;
- музыкальным руководителям – 24 часа;
- инструкторам по физической культуре – 30 часов.

3.1.6. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

3.1.7. Рабочее время, перерывы для отдыха и питания отдельных категорий работников, регламентированы Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (лиц их заменяющих), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет),
- лицам, ухаживающим за больным членом семьи, при предоставлении соответствующего медицинского документа.

3.1.9. Всем работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьёй 122 ТК РФ.

3.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

3.1.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней. Удлиненный основной отпуск, предоставляется отдельным категориям Работников в соответствии с частью 2 статьи 115 ТК РФ и иными федеральными законами. К таким категориям относятся:

- работники моложе 18 лет (минимальная продолжительность отпуска – 31 календарный день);
- инвалиды (минимальная продолжительность отпуска - 30 календарных дней);
- работники Организации и педагоги (минимальная продолжительность отпуска - от 42 до 56 календарных дней);
- заведующему Организации, заместителю заведующего по ВМР, заведующему хозяйством с ненормированным рабочим днем - 5 календарных дней (приложение б).

3.1.12. Сверх основного оплачиваемого отпуска, установленного в соответствии с законодательством, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в южных районах Иркутской области - 8 календарных дней согласно со ст. 14 Федерального Закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц,

работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

3.1.13. В пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством:

- за звание «Заслуженный учитель» - 2 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети) - 3 календарных дня.

3.1.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, на условиях, предусмотренных коллективным договором:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;
- родителям при проходах членов семьи на действительную военную службу в ряды Вооруженных сил - до 3 календарных дней;
- при переезде на новое место жительства - до 2 календарных дней;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.1.15. Работнику имеющему на иждивении ребенка- инвалида :

- для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

- однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, на основании Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2023 г. № 714.

3.1.16. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данной организации.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

4.1. Формировать Фонд оплаты труда Работников Организации исходя из:

- размеров субсидий, выдаваемых учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ);
- размеров иных субсидий на осуществление выплат стимулирующего характера по решению учредителя;
- объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области, в соответствии с федеральным, областным законодательством и нормативными актами органов местного самоуправления.

4.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, включая размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, а также настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников Организации, разработанного на основании примерного положения об оплате труда работников организаций, подведомственных МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск», с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Предусматривать в Положении об оплате труда работников Организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70 процентов;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие

праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

- 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.

4.5. Должностные оклады, ставки заработной платы увеличиваются с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам, ставкам заработной платы в случаях:

- присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);

- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);

- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдачи диплома).

Выплата заработной платы работнику производится в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

4.6. Производить оплату труда педагогическому работнику при замещении временно отсутствующего работника - недельными часами.

4.7. Привлечение работников к выполнению ремонтно-строительных работ, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществляется только с согласия работника и за дополнительную плату.

4.8. Уровень реального содержания заработной платы работников через индексацию заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги повышается в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.9. Из фонда оплаты труда учреждения устанавливаются надбавки:

- победителям городских конкурсов в размере 15%; призерам (лауреатам) городских конкурсов - 10% от минимального оклада (ставки) сроком на один год;

- победителям областных конкурсов - в размере 20%; призерам (лауреатам) областных конкурсов - в размере 15% от минимального оклада (ставки) сроком на один год. Источником определять фонд оплаты труда учреждения.

4.10. Устанавливать ежемесячную выплату молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных организациях, в течение первых 4 лет работы в размере 80% от минимального оклада. Данную выплату начислять сверх минимального размера оплаты труда. Из установленного периода исключается время нахождения женщин в отпуске по уходу за ребенком, но не более трех лет.

4.11. Педагогическим работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные

звания Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установить выплату в размере 20 процентов от минимального оклада (ставки) с учетом учебной нагрузки, иным категориям работников – 20 процентов от должностного оклада.

4.12. Содействовать в установлении стимулирующих выплат в размере 25% от средств на оплату труда.

4.13. Оплату труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

4.14. Работникам учреждения (в том числе учебно - вспомогательному персоналу) за счет средств фонда оплаты труда может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере не более 30 процентов оклада (ставки) заработной платы.

4.15. За счет экономии фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, может выплачиваться премиальная выплата в целях стимулирования роста профессионального мастерства, за своевременное, качественное и оперативное выполнение должностных (трудовых) обязанностей работникам учреждения включая заместителей руководителя.

Конкретный размер и условия их осуществления устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с учредителем.

Премиальная выплата по итогам работы определяется исходя из следующих условий:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных (трудовых) обязанностей в соответствующем периоде работы;
- инициатива и использование в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие грубых ошибок и нарушений в рабочем процессе.

4.16. При разработке и утверждении в Организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников, осуществлять с учетом мнения профсоюзного органа (принцип прозрачности).

4.17. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за стаж педагогической работы начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

4.18. Повышающий коэффициент к окладу за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогическим работникам начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

4.19. Работодатель обязуется принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий из бюджетов всех уровней и выплачивать заработную плату работникам два раза в месяц 25 числа каждого месяца-первой половины заработной платы за данный период, 10 числа каждого месяца-второй за предыдущий месяц.

4.20. Оплату ежегодного оплачиваемого отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.21. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.22. Ежемесячно выдавать каждому работнику в письменной форме информацию о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

V. Охрана труда

Работодатель обязуется:

5.1. Принимать согласованные меры, направленные на:

- Обеспечение прав работников Организации на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

- Проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- Обеспечение технического состояния и безопасную эксплуатацию производственного оборудования.

- Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

- Обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения в соответствии со спецификой своей деятельности.

- Обеспечение обязательного социального страхования всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

- Выполнение требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда: приоритетное сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда.

- Финансирование мероприятий по улучшению условий по охраны труда, профилактики травматизма, заболеваемости среди работников осуществляется в размере не менее 0,7% от суммы затрат на содержание организации в соответствии со ст. 226 ТК РФ и «Территориального отраслевого соглашения по образовательным учреждениям муниципального образования «город Саянск» на 2024 -2027 г.г.»

- Ежегодную разработку плана мероприятий по охране труда.

15

- Организацию выполнения оздоровительно-профилактических и организационно-технических мероприятий, включенных в ежегодно реализуемый план по охране труда.

- Соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- Обеспечение условий и охрану труда молодежи, и в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда (ст.265 ТК РФ).

- Обеспечение ведения административно-общественного контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда в учреждении.

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

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

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

- Обеспечение санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

- Организацию и обеспечение деятельности комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных лиц по охране труда, ответственных лиц за организацию работы по охране труда

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

- Предоставление информации и документов, необходимых для осуществления полномочий федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

- Организацию беспрепятственного допуска должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в

установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- Обеспечение выполнения предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки.

- Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случаях медицинских противопоказаний.

5.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе:

- Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, (приложение с №7-№11).

- Обеспечение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведения инструктажей по охране труда, стажировок на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда (приложение с №12 - №15)

- Организацию проведения за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований (приложение №16, №17)

- Проведение бесплатного обучения работников учреждений санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

- Обеспечение разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда для работников с учетом изложенного в письменном виде мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372

2

Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

- Проведение расследования и учета в установленном Трудовым Кодексом, Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве, в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Приказом Минтруда РФ от 20.04.2022 №223н (ред. от 25.04.2024) «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

- Выполнение ежегодного анализа обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществление мер, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

- Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности, в соответствии со ст.157 ТК РФ, с Территориальным отраслевым соглашением по образовательным учреждениям муниципального образования «город Саянск» на 2024-2027 годы,

5.3. Производить работникам оплату:

5.3.1. времени простоя:

- по вине работодателя (работникам, не прошедшим обучение и проверку знаний, не прошедшим медицинский осмотр, не обеспеченных средствами индивидуальной защиты, при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья и т.п.) - в размере средней заработной платы работника;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя;

- на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок;

5.3.2. за выполнение возложенных обязанностей:

- уполномоченным лицам по охране труда в размере 20 % от минимального оклада, в соответствии со ст.157 ТК РФ, с Территориальным отраслевым соглашением по образовательным учреждениям муниципального образования «город Саянск» на 2024-2027 годы,

5.4. Работник в области охраны труда обязан:

5.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные

психиатрические освидетельствования работников, прохождение профессиональной гигиенической подготовки за счет работодателя.

5.4.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

5.4.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников Организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим Коллективным договором.

6.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам в обязательном порядке учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.3. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.2.4. При возобновлении трудовой деятельности в течение одного года со дня увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работникам сохранять повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории на один год с момента заключения трудового договора.

6.2.5. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности (свыше 3 месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности;

- педагогическим работникам, которым до пенсионного возраста осталось менее двух лет.

6.2.6. Учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в случаях, указанных в (приложение №19).

6.2.7. В случае смерти работника образовательной организации, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из организации и нигде не работающего - семье умершего выплачивать единовременное пособие в размере 15 000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год.

В случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруги) - оказывать материальную помощь в размере 10 000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов организации на текущий финансовый год.

6.2.8. Работникам, добросовестно отработавшим в организации не менее 3 лет, в день 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия выплачивать денежную премию в размере 7 000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.

6.2.9. Возмещать работникам образовательной организации расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных действующим законодательством.

6.2.10. Создавать работникам образовательных организаций и членам их семей условия и возможности использовать объекты спорта, спортивное оборудование и инвентарь для занятий физической культурой и спортом, проведения физкультурных, спортивных мероприятий в образовательных организациях в свободное от учебных занятий время с соблюдением требований Федерального закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».

VII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

- проводить коллективные переговоры по подготовке и заключению Коллективного договора;
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- обеспечивать участие работников, их представителей (первичной профсоюзной организации) в управлении Организации;

- обеспечивать участие представителей работников (первичной профсоюзной организации) в досудебном разрешении трудовых споров.

7.2. Работодатель обязуется:

- не подвергать дисциплинарному взысканию работников без учета мнений выборного органа первичной профсоюзной организации;
- увольнять по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;
- сохранять за выборным органом первичной профсоюзной организации социальные гарантии и льготы, действующие в Организации;
- работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации;
- предоставлять профсоюзному органу необходимые помещения для проведения заседаний, собраний, средства связи (компьютерное обеспечение, электронная почта, Интернет);
- включать в состав аттестационной комиссии представителей профсоюзного комитета;
- освобождать членов первичной профсоюзной организации от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в мероприятиях, проводимых по линии городской организации Профсоюза работников народного образования и науки;
- своевременно рассматривать устные и письменные обращения и предложения первичной профсоюзной организации; обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с расчетного счета учреждения на расчетный счет городской организации Профсоюза работников народного образования и науки. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;
- соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности;
- содействовать первичной профсоюзной организации в использовании информационных систем для широкого информирования работников Организации о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определять Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, Территориальным отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения;
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации;

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы;
- осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов первичной профсоюзной организации в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости работающих;
- участвовать в комиссии по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социального страхования и других;
- за работником Организации, ушедшим на пенсию или уволенным по сокращению штатов и имеющим статус безработного, сохранять по его желанию профсоюзное членство до трудоустройства;
- проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизнедеятельности учреждения.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

8.2. Стороны договорились и обязуются:

8.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением Коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

8.2.2. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

8.2.3. Разъяснять положения и обязательства сторон Коллективного договора работникам Организации.

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

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

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами Организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к Коллективному договору, всех работников Организации после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

9.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) копию Коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.3. Каждый принимаемый на работу в Организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

9.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до **31 августа 2027 года включительно**.

9.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие Коллективного договора на срок до трех лет, продлевать Коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый Коллективный договор.

Предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

9.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

9.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

9.8. При реорганизации Организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.9. При смене формы собственности образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9.10. При ликвидации образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

9.12. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение **семи дней** со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.13. Настоящий Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 468811232729010145642545975927204539216488993123

Владелец Морозенко Анастасия Владимировна

Действителен с 04.02.2025 по 04.02.2026