

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения Некоузского детского сада №3

(наименование организации)

на 2020-2023 годы

Заведующий МДОУ Некоузским детским садом №3


В. В. Кузнецова
(подпись) (ФИО)

(должность)



20 20 г.

Председатель первичной профсоюзной организации МДОУ Некоузского детского сада №3


Т. В. Мальцева
(подпись) (ФИО)

(выборная должность)

«31» января 20 20 г.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду УСЗНиТ Некоузского района

Регистрационный № 1/20 от 03 февраля 2020 г.

Ведущий специалист по труду 
(должность, ФИО.)



ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения: Повышение эффективности деятельности ДООУ, права и обязанности сторон, участие работников в управлении организацией.

Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Гарантии при высвобождении.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда (Тарифное соглашение).

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 5. Безопасные условия и охрана труда работников. Производственный быт.

Раздел 6. Социальные гарантии, компенсации и льготы. Дополнительные льготы и выплаты работникам, членам их семей и не работающим пенсионерам.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзов в организации.

Раздел 8. Заключительные положения. Контроль за выполнением коллективного договора.

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Положение об оплате труда работников МДООУ Некоузского детского сада №3.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение о премировании работников организации.
4. Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
5. Положение о нормах обеспечения спецодеждой.
6. Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках.

Раздел I.

Общие положения. Повышение эффективности деятельности ДООУ, права и обязанности сторон. Участие работников в управлении организацией.

1.1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице Кузнецовой Валентины Владимировны, заведующего Муниципальным дошкольным образовательным учреждением Некоузским детским садом №3, действующего на основании Устава и работниками организации (далее работники), представленными первичной профсоюзной организацией Муниципального дошкольного образовательного учреждения Некоузский детский сад №3, действующей на основании устава Общероссийского профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положения о первичной профсоюзной организации МДОУ Некоузский детский сад №3, в лице председателя профсоюзного комитета Мальцевой Татьяной Владимировной, представляющего интересы работников.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, Отраслевым тарифным и региональным соглашениями на 2020 - 2022 годы.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором. Все основные вопросы трудовых и иных связанных с ними отношений решаются сторонами совместно.

1.5. Разработка проекта коллективного договора, его обсуждение и заключение коллективного договора осуществляется двусторонней переговорной комиссией. Утверждение коллективного договора осуществляется на общем собрании трудового коллектива.

1.6. Для обеспечения регулирования социально – трудовых отношений определить следующий статус переговорной комиссии: – «Постоянно-действующая (на весь срок действия коллективного договора) с правом внесения изменений и дополнений в коллективный договор, а также осуществления контроля за его выполнением».

1.7. Коллективный договор распространяется:

- на всех работников организации (ч.2 ст.43 ТК РФ), в том числе на работников, работающих по совместительству (ч.2 ст. 287 ТК РФ);
- освобожденных профсоюзных работников;
- работников, занятых на объектах социального назначения, находящихся в собственности организации;
- в части специально оговоренных пунктов - на членов профсоюза, членов их семей и пенсионеров, вышедших на пенсию из организации;

- мероприятия и льготы, осуществляемые за счет средств профбюджета, распространяются только на членов профсоюза.

1.8. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные и дополнительные (более высокие по сравнению с законодательством) требования, предусмотренные настоящим договором.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений определяются Положениями об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиях и льготах и др., предоставляемые работникам организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами (ст.41 ТК РФ), а также Отраслевым тарифным и региональным соглашениями и являются неотъемлемыми приложениями к коллективному договору.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.10. Работодатель обязуется соблюдать порядок учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст.371,372 ТК РФ.¹

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, официальный сайт ДОУ и др.).

1.12. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации представлять их интересы при заключении коллективного договора и контроле за его соблюдением и выполнением (о чем делается подробная запись в решении конференции (собрания) работников).²

1.2. Повышение эффективности деятельности ДОУ

1.2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности ДОУ, повышение качества дошкольного и дополнительного образования, повышение уровня удовлетворенности родителей (законных представителей) на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

1.2.2. Работодатель обязуется кроме определённых ст. 20 ТК РФ обязанностей принять следующее:

¹ (Если иной, более результативный, Порядок учета мнения профкома определен в Отраслевом тарифном соглашении, то к коллективному договору следует приложить последний и руководствоваться им).

² (В решении конференции (собрания) следует так же указать:
-конференция (собрание) поручает подписать его председателю профкома (или иному лицу, в данном случае указывается Ф.И.О. и должность лица).

- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже существующих;

- обеспечивать трудовой коллектив организации необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательной программы;

- создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации;

- предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении муниципального задания и плана ПФХД;

- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

- обеспечивать работников, обусловленной трудовыми договорами, работой;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором;

- учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ организации;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

1.2.3. Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в том числе повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения работников организации;

- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст.29 ТК РФ);

- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК РФ);

- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом (ст.372 ТК РФ);

- организовывать экономическую учебу профактива, проводить разъяснительную работу, организовывать рабочие, профсоюзные собрания с информацией об итогах и перспективах деятельности ДОУ и ее подразделений;

- вносить предложения по награждению работников за высокие производственные показатели на основе принятых положений;

- поддерживать работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности ДООУ и, следовательно, на повышение гарантий работников.

1.2.4. Работники ДООУ выполняют обязательства, определённые ст. 21 ТК РФ, а также вносят предложения по совершенствованию образовательного процесса, снижению непроизводственных затрат, улучшения качества продукции и ее конкурентоспособности.

1.3. Участие работников в управлении ДООУ

1.3.1. Стороны договорились, что помимо форм участия работников в управлении ДООУ, указанных в ст. 53 Трудового кодекса, определить следующие дополнительные формы:

- участие и работа в управляющем совете;
- участие в разработке и обсуждении программ развития ДООУ;
- проведение общих и профсоюзных собраний;
- проведение анкетирования по проблемам организации, разработка по результатам анкетирования и реализация мероприятий по решению выявленных недостатков;
- организация различных видов соревнований, смотров-конкурсов, конкурсов профессионального мастерства и т.п.

1.3.2. Представители работников имеют право также вносить по вышеуказанным и перечисленным в ст. 53 ТК РФ вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Раздел II.

Трудовой договор. Обеспечение занятости. Гарантии при высвобождении.

2.1 Трудовой договор.

2.1. 1. Трудовой договор, заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора хранится у работодателя, другой передаётся работнику.

2.1.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57 и ст.60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым и региональным соглашениями, коллективным договором организации.

2.1.3. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. ст. 57,58 ТК РФ);
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ);

- заключать срочные трудовые договоры, в том числе с главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений, в соответствии с законодательством с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.53, 59 ТК РФ).

2.2. Обеспечение занятости

2.2.1. Стороны договорились:

- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профкома (ст.82 ТК РФ);

- принимать решение о судьбе организации с учетом мнения профкома и его предложений по смягчению последствий проведения процедур банкротства;

- представлять в профком не позднее чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.2.2. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа (председатель или член профкома) соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.2.3. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более работников в течение 30 календарных дней.

2.2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- определять необходимость проводимого сокращения;

- контролировать соблюдение законодательства при сокращении;

- разъяснять высвобождаемым работникам их права и гарантии, порядок постановки на учет в службе занятости и льготы, представляемые предприятием.

2.2.5. Стороны договорились, что в организации проводится подготовка, переобучение и повышение квалификации кадров.

В 2020-2023 годах будет:

- 2 человека обучено вторым профессиям;

- 15 человек повысят свою квалификацию;

- 3 человека будут обучаться без отрыва от производства;

План подготовки и повышения квалификации кадров, смета затрат на его осуществление готовятся ежегодно и доводятся до трудового коллектива.

2.3. Гарантии при высвобождении.

2.3.1. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе, кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

- лица осуществляющие педагогическую деятельность более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;

- лица, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-ти лет без супруга (супруги), а также одинокие лица (опекуны, бабушки, дедушки и т.п.);

- родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

- лица, совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- работающие инвалиды на квотируемых местах;
- руководитель (председатель) и члены выборного профсоюзного органа (профкома).

2.3.2. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.3.3. В случае сокращения рабочих мест, на которых работают категории работников, указанные в п.п. 2.3, 2.3.1 им должна быть предложена другая работа, не ухудшающая их материального положения.

2.3.4. При ликвидации учреждения, либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется в неделю 4 часа (с сохранением среднего заработка) для поиска нового места работы.

2.3.5. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.3.6. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

Раздел 3.

Оплата и нормирование труда

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).³

3.1.2. Заработную плату выплачивать два раза в месяц в кассе организации 14 и 29 числа каждого месяца, либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

3.1.3. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени.⁴ Минимальный размер указанной выплаты должен быть не меньше 40% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.4. Работникам учреждения по их заявлению предоставляется возможность

³ Возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80 процентов от общей суммы заработной платы.

⁴ согласно письму Роструда от 08.09.2006 № 1557-6 «Начисление авансов по зарплате», при определении размера аванса следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу)

получения внеплановых авансов в счет заработной платы в размере не более 50 процентов от месячной заработной платы.

3.1.5. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном муниципальными правовыми актами Некоузского муниципального района.

3.1.6. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

3.1.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.1.8. Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников согласно Положения об оплате труда МДОУ Некоузского детского сада №3. (приложение №

3.1.9. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда по результатам СОУТ к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере 10 процентов тарифной ставки (оклада).

3.1.10. Для предприятий или отдельных структурных подразделений, где имеются участки, на которых труд работников наиболее интенсивный (конвейеры, поточные и автоматические линии и т.п.), рабочим, занятым в службе сопровождения и поддержки семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, устанавливаются доплаты за интенсивность труда в размере до 65%.

3.1.11. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты, конкретный размер которых в соответствии со ст. 60.2 ст. 151 ТК РФ определяется соглашением сторон трудового договора.

3.1.12. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35% процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

3.1.13. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

3.1.14. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории:⁵

в период длительной нетрудоспособности;

в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в период длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

в период длительного отпуска сроком до одного года, предоставленного в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

⁵ п. 7.6.4 Соглашения по учреждениям системы образования Ярославской области

в период, составляющий не более одного года до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника о проведении аттестации и (или) в период ее прохождения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (за исключением лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7.1, 8 части 1 статьи 81 и статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается с момента выхода работника на работу. Срок установления оплаты труда не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

3.1.15. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится:⁶

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 (указываются должности из штатного расписания конкретного учреждения)
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Старший методист; методист	Методист; старший методист
Старший инструктор-методист; инструктор-методист	Инструктор-методист; старший инструктор-методист
Старший педагог	Педагог дополнительного образования;

⁶ приложение 3 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2020-2022 годы, п. 7.6.6 регионального отраслевого Соглашения по учреждениям системы образования Ярославской области

дополнительного образования; педагог дополнительного образования	старший педагог дополнительного образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; старший тренер-преподаватель учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Педагог дополнительного образования	Учитель, реализующий программу внеурочной деятельности в учреждении, если профиль программы совпадает с направлением работы педагога дополнительного образования <i>(данную строку оставляют исключают ДОУ и УДО)</i>
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); руководитель физического воспитания; инструктор-методист
Руководитель физического воспитания; инструктор-методист, старший инструктор-методист; инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель	Учитель физической культуры (физического воспитания); учитель основ безопасности жизнедеятельности; инструктор по физической культуре; инструктор-методист (включая старшего); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Учитель; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Мастер производственного обучения	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер; музыкальный руководитель	Музыкальный руководитель; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.1.16. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после принятия новых нормативно-правовых документов в отрасли образование.

3.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки рабочих мест.

3.2.3. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в их прямые обязанности, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления и размеры которой регулируются организацией самостоятельно и закрепляются в положении по оплате труда.⁷

3.2.4. Учебная нагрузка педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничена.⁸

⁷ п. 4.3 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2020 – 2022 годы

⁸ данный пункт не относится к организациям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам, которым

3.2.5. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

3.3. Гарантии и компенсации.

3.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами Некоузского муниципального района.

3.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. ст. 173 - 177).

3.3.3. Работники учреждения имеют право на:

бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;⁹

бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта учреждения.

3.3.4. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом заведующего детским садом может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – 5000 рублей;

смерти близкого родственника – не менее 5 000 рублей;

в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту – не менее 10 000 рублей;¹⁰

к профессиональным праздникам – не менее 1000 рублей;

к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет – не менее 3000 рублей.

3.3.5. В случае смерти работника, работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не менее 5 000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.¹¹

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

3.3.6. Работодатель обязуется:

необходимо руководствоваться разделом VII приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601

«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

⁹ педагогические работники пользуются указанным правом в соответствии с п. 8 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Остальные работники учреждения могут пользоваться данным правом в случае его указания в коллективном договоре

¹⁰ п. 6 ст. 217 НК РФ

¹¹ с учетом п. 1 ст. 10 Федерального закона от 12.01.1996 № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле»

- Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

- Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

- Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

– при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

– при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

3.3.7. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда

3.3.8. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

Раздел 4.

Рабочее время и время отдыха.

4.1. Рабочее время.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. 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 ЦО определяется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, при суммированном учёте рабочего времени – нормального числа рабочих часов за учётный период.

4.1.3. Сокращённое рабочее время устанавливается строго в соответствии со ст. 92 ТК РФ.¹²

¹² (В этом разделе можно указать или в тексте, или в Приложении категории работников, которым в соответствии с законодательством локальными нормативными актами устанавливается иная продолжительность рабочей недели (ст. 91, 92, 93 ТК РФ).

(Обязательно приложить перечень категории работников при применении в организации сокращенного рабочего времени (по желанию работника) помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством. Например для:

4.1.4. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.1.5. 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, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

4.1.6. В ДОУ учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем ДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.1.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов или групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим воспитателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках

4.1.9. Для категории работников с суммированным учётом рабочего времени установить учётный период год, а для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работающих также с суммированным учётом рабочего времени 3 месяца.¹³

4.1.10. Установить ненормированный рабочий день категориям работников, определённых в [Приложении №](#) ¹⁴.

4.1.11. Считать ночным время с 22 часов до 6 часов.

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет).

- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве).

Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников педагогических, медицинских и других работников. Если такая категория работников имеется в организации, то они также указываются в данном пункте Женщины работающим на селе, установлена рабочая неделя (рабочий день) 36 часов).

¹³ (При невозможности установить для отдельных категорий работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда учётный период – 3 месяца отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором можно предусмотреть увеличение учётного периода таким работникам, но не более чем до одного года) (ст. 104 ТК РФ).

¹⁴ Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 101 ТК РФ).

4.1.12. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.14. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

2.Время отдыха.

4.2.1. Работникам организации предоставляются в течение рабочего дня перерывы для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

4.2.2. Для педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.2.3. Общими выходными днями (при пятидневной неделе) считать субботу и воскресенье.

4.2.6. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков. (Приложение № __).

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 (ст. 122 ТК РФ).

4.2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиками отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного

профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.¹⁵

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.

4.2.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда - 7 дней, работникам с ненормированным рабочим днем – 3 дня.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.2.9. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена компенсацией.

Стороны договорились не заменять отпуск компенсацией следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- несовершеннолетним;
- работникам, занятым на тяжелых работах и с вредными условиями труда;

4.2.10. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов работники по заявлению имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в связи:

- со своей свадьбой или свадьбой своих детей 1 день;
- проводами сына в армию – 1 день;
- рождением ребенка 1 день;
- смертью близких родственников 1 день;
- проводами ребенка в школу (1 класс)– 1 сентября.

4.2.11. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.2.12. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – три календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – два календарных дня;
- тяжелое заболевание близкого родственника – три календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

¹⁵ В данном пункте следует указать категории работников, у которых иная продолжительность основного отпуска – несовершеннолетние, инвалиды, педагоги, некоторые категории медицинских работников.

4.2.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

4.2.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

– все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

– излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

Раздел 5. Безопасные условия и охрана труда работников.

Производственный быт.

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить работникам условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

5.2. Проводить в установленном порядке оценку условий труда.

5.3. По результатам СОУТ ежегодно планировать и осуществлять мероприятия по улучшению условий и охраны труда. Финансирование этих мероприятий осуществляется в размере не ниже, чем это предусмотрено ст. 226 ТК РФ.

5.4. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда, отвечающей современным требованиям.

5.5. Разрабатывать и утверждать по согласованию с профкомом (с учетом мнения профкома) инструкции по охране труда для работников организации.

5.6. По результатам СОУТ информировать каждого работника об условиях труда на их рабочих местах, о существующих рисках повреждения здоровья и полагающихся им льготах и компенсациях за вредные условия труда.

5.7. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда с учетом результатов СОУТ, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск за условия труда -7 дней и 3 дня;
- повышенная оплата труда - 10 % -за вредные условия труда и 35% -за ночное время.

5.8. Обеспечить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

5.9. Выдавать бесплатно работникам, занятым на работах с вредными условиями труда сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты обеспечить хранение, ремонт, стирку, чистку, сушку, замену специальной одежды, обуви.

5.10. Обеспечить проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.¹⁶

5.11. Обеспечить санитарно- бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, в этих целях:

- оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещение для приема пищи, помещение для оказания медицинской помощи, комнату для отдыха и психологической разгрузки;
- создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- организовать питьевой режим, горячее питание работников.

Стороны договорились:

5.12. Создать комиссию по охране труда из представителей работодателя и профсоюзной организации и избрать уполномоченного по охране труда.

5.16. Членам комиссии по охране труда и уполномоченному по охране труда предоставлять рабочее время для выполнения возложенных на них общественных обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также обеспечить возможность их обучения по охране труда с сохранением средней заработной платы.

5.17. Стимулировать безопасный труд работников на основе Положения о мерах морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования норм и правил по охране труда и активно участвующих в создании здоровых и безопасных условий труда в организации..

Раздел 6. Социальные гарантии, компенсации и льготы. Дополнительные льготы и выплаты работникам, членам их семей и не работающим пенсионерам.

6.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

¹⁶ часть шестая ст. 213 ТК РФ

- осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

6.4. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций пособие в размере 5 000 рублей.

6.5. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзов в организации.

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

7.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном уставом профсоюза.

7.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

7.5. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ о профсоюзах);
- содействия занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

-представления профсоюзным органам по их запросу информации, необходимой для коллективных переговоров, а также данных статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7,8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах).

7.6. Работодатель:

- гарантирует права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденных от основной работы (статья 374 ТК РФ), а также профсоюзных работников, избранных в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ).

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

7.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 8. Заключительные положения. Контроль за выполнением коллективного договора.

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора организации осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

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

8.2. Стороны обязуются:

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

- обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

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

8.3. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

Так, например.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами следующим порядком:

- «При необходимости или по инициативе одной из сторон контроль осуществляется:

- ежемесячно комиссией по ведению переговоров;

- ежеквартально на совместных совещаниях представителями работодателя и профкома;

- периодически (2 раза в год) отдельными комиссиями профкома (жилищно-бытовая, культмассовая, охране труда и т.д.) и специалистами (отделов) работодателя (отдел труда и заработной платы, отдел по работе с кадрами, юридический отдел др.);

- по итогам работы за год участниками собраний (конференций).

8.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением

коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

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

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

8.6. Настоящий коллективный договор заключен «___» _____ 20___ г.
сроком на _____ (от одного года до трех лет) по «___» _____ 20___ г.
(указать срок конкретно)

Он вступает в силу (вариант) со дня подписания или с «___»
_____ 20___ г.
(определить дату)

Инкоширован
процимерован
и секретно
печатью 5х
(пятьдесят
шесть)



Директор
А.В. Кузнецов

