

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада «Колосок»
п. Лев Толстой Лев-Толстовского муниципального района
Липецкой области**

на 2022 – 2025г.г.

Организационно-правовая форма – муниципальное
бюджетное учреждение

Юридический адрес:
399870 Липецкая область
Лев-Толстовский район
п. Лев Толстой, ул. Садовая 40а.

От работодателя:

Заведующий
Мурыгина Светлана Михайловна
Телефон: (847464) 2-15-43

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
Ермолова Юлия Петровна
Телефон: (847464) 2-15-43

Дата подписания: 21 ноября 2022 года

Срок действия:
с 21 ноября 2022 года по 21 ноября 2025 года

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Колосок» п. Лев Толстой Лев-Толстовского муниципального района Липецкой области (далее именуемое – Учреждение) в лице председателя профсоюзного комитета Ермоловой Юлии Петровны с одной стороны, и работодателем Учреждения в лице заведующего Мурыгиной Светланы Михайловны с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами».

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения и включает в себя обязательства по вопросам реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнёрства.

1.2. Работники Учреждения доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, но перечисляющие по заявлению ежемесячно на его счет денежные средства в размере 1% заработной платы, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.4. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полноправным представителем работников Учреждения, а профком обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзу методами и средствами.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ, отраслевыми соглашениями (областным, районным) и иными законодательными актами.

1.6. Коллективный договор заключен на три года и действует с момента подписания сторон. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, в том числе изменения типа Учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с заведующим Учреждения.

1.8. Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ, на основе взаимной договоренности сторон.

1.9. Стороны договорились, что работодатель знакомит работников с текстом Коллективного договора под роспись в течение 7 дней после его подписания.

Профком, а также администрация Учреждения обязуются разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия Коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения Коллективного договора и один раз в год отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании работников.

1.14. В период действия Коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайних мер их разрешения – забастовок.

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым областным и районным соглашениями и настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия получаемой работе. Условие об испытании должно быть включено в трудовой договор и оформлено в виде дополнительного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются все нормативные документы и локальные акты Учреждения.

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

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ такие, как:

- размер должностного оклада (ставки заработной платы) конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера (либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев), а также режим рабочего времени и времени отдыха и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.8. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.9. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случаях и в порядке, предусмотренных ст.72.2. ТК РФ.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.ст.77, 336 ТК РФ и др.).

2.11. Штатное расписание Учреждения утверждается заведующим, исходя из задач и специфики работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения с участием в обсуждении и принятии решения профкома Учреждения.

2.12. Лицам, работающим по совместительству, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения в полном объеме.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

Работодатель обязуется:

3.3. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ, статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению работодателя или

отдела образования администрации Лев-Толстовского муниципального района).

3.6. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с новым Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Гарантии при возможном высвобождении.

Обеспечение занятости

4.1. Стороны обязуются не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест. Массовое высвобождение работников Учреждения, связанное с реорганизацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца письменного уведомления профкома и службы занятости.

4.2. Администрация и профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством о труде.

4.3. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется прежде всего работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Под квалификацией понимается:

- уровень профессиональной подготовки, соответствующей занимаемой должности;
- опыт работы;
- поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции;
- систематическое повышение своего профессионального уровня по профилю педагогической деятельности - не реже чем один раз в три года;
- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня и (или) наличие ученой степени или звания.

4.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата работников могут иметь также лица:

-работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе, назначаемую досрочно);

-одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

-неосвобожденный председатель профсоюзного комитета;

-награжденные государственными и отраслевыми наградами в сфере педагогической деятельности;

4.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения гарантируется наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст.178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы следующим категориям:

-беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;

-одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178, 180, 279 ТК РФ), Отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором.

4.8. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения.

V. Организация оплаты труда

5.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

5.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Основанием выплаты заработной платы является следующее: приказ, табель учета рабочего времени, трудовое соглашение, штатное расписание.

5.1.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца, путем перечисления на лицевой счет работника Учреждения в банке (расчеты будут производиться с использованием платежных карт). При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным, нерабочим, праздничным днем, выплаты производятся накануне. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.

5.1.3. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала

отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.1.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового Кодекса Российской Федерации. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.2. Конкретные условия оплаты труда работников определяются в трудовом договоре, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности Учреждения и работников в соответствии с установленной системой оплаты труда в Учреждении.

5.3. Оплата труда работников Учреждения включает:

- должностные оклады, ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и доводится до заведующего Учреждением Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества).

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

5.5. Должностные оклады, ставки заработной платы (тарифные ставки), порядок их установления и другие условия оплаты труда определяются Положением об оплате труда Учреждения.

5.6. Должностные оклады, ставки заработной платы (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда без учета других надбавок и доплат.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), исчисляются из должностного оклада, ставки заработной платы (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и опасными условиями труда.

Другие выплаты компенсационного характера устанавливаются от должностного оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с

учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки.

5.7. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы (тарифных ставок) производится:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада (ставки заработной платы);

-при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

-при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

-при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада (ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.8. Учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

5.9. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается заведующим с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения. За два дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист.

5.10. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

5.11. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

5.12. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

5.13. Руководителю и специалистам Учреждения устанавливается доплата к заработной плате за работу в сельской местности в размере 25%.

5.14. Работникам Учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- 1) при выполнении работ различной квалификации;
- 2) при совмещении профессий (должностей);
- 3) при увеличении объема работы, расширении зон обслуживания;
- 4) при сверхурочной работе;
- 5) при работе в ночное время;
- 6) при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) за разъездной характер работы;
- 8) за время простоя;

9) за работу с учащимися и воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); нуждающимися в длительном лечении; находящимися в трудной жизненной ситуации; инвалидами; детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;

5.14.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры доплат за работу с вредными и опасными условиями труда определены в *приложении №4* Коллективного договора.

5.14.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5.14.3. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч.3 ст. 153 ТК).

5.14.4. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

5.14.5. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семьи в соответствии с медицинским заключением, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими организациями. При этом инвалиды, женщины,

имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.14.6. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.14.7. За время работы в период отмены воспитательно-образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного аппарата производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

5.14.8. В группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки.

5.14.9. Выплата за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается педагогам в размере 20% ставки заработной платы, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и с учетом объема учебной нагрузки.

5.14.10. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за увеличение объема работы:

1) за увеличение объема работы, связанной с превышением плановой наполняемости групп;

2) за часть педагогической работы, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям занимаемым работниками, ведущими педагогическую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

5.14.11. Размер выплаты компенсационного характера устанавливаются от должностного оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки.

5.15. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить выплаты стимулирующего характера, позволяющие

сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска (п.4.19.2. Отраслевого областного соглашения).

5.16. Надбавки, установленные за счет средств фонда заработной платы, оформляются приказами заведующего на основании Положения об оплате труда Учреждения (*приложение №2*).

5.17. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников Учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты труда;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1. приложения 1 к Положению об оплате труда работников районных муниципальных учреждений, принятому решением сессии районного Совета депутатов Лев-Толстовского муниципального района от 26.02.2014 N 33 "Об утверждении Положения об оплате труда районных муниципальных учреждений");
- выплаты за наличие почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»; почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук, за нагрудный знак;
- выплаты молодым специалистам (педагогическим работникам) в течение первых пяти лет работы после окончания организации высшего или среднего профессионального образования;
- премиальные выплаты;
- выплата в целях обеспечения заработной платы работника до уровня минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.18. Материальная помощь в течение календарного года при наличии экономии фонда оплаты труда предоставляется в случаях:

- рождение ребенка у сотрудника – 5748,00 руб.;
- юбилей работника (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет) – 5748,00 руб.;
- бракосочетание работника – 5748,00 руб.;
- работнику, имеющему ребенка-выпускника 11 класса – 1150,00 руб.;
- смерти работника (его детей, супругов) – 17250,00 руб., (его родителей) – 5748,00 руб.;
- в связи с уходом на пенсию работникам, проработавшим в Учреждении длительный срок при стаже работы в данном Учреждении:
- от 10 до 15 лет – в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы);
- более 15 лет в размере двух должностных окладов (ставки заработной

платы).

- в особых случаях (несчастный случай, стихийные бедствия, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи) – 5748,00 руб.

VI. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с общими выходными днями – суббота, воскресенье.

6.2. Нормальная продолжительность рабочей недели для работников составляет 40 часов. Обслуживающий персонал работает по 40-часовой рабочей неделе – мужчины, по 36-часовой рабочей неделе – женщины (*в сельской местности, 263¹ТК РФ*).

6.2.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: для воспитателей – 36 часов в неделю; для музыкального руководителя – 24 часа в неделю; для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю; для учителя-логопеда (учителя-дефектолога) – 20 часов в неделю; для педагога-психолога – 36 часов в неделю; для воспитателей, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья – 25 часов в неделю.

6.2.2. При оплате труда сторожей в Учреждении применен суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет 1 квартал.

Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, оплачивается как сверхурочная в соответствии со ст.152 ТК РФ. Сверхурочной считается работа только в том случае, если имеет место по окончании учетного периода (ст.99 ТК РФ),

Оплаты труда сторожам за месяц формируется исходя из фактически отработанных часов за месяц. При суммированном учете рабочего времени оплата сверхурочно отработанных часов по итогам квартала производится за вычетом уже произведенной оплаты в одинарном размере по итогам каждого месяца.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и в ночное время допускается только с их согласия и при условии если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

6.2.3. Режим работы утверждается заведующим Учреждения и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Режим работы доводится до работника под роспись и размещается на видном месте не позже, чем за один месяц до его введения в действие.

6.2.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, в соответствии с постановлением Правительства РФ

от 03.04.2003 г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений.

6.2.5. Для заведующего устанавливается ненормированный рабочий день.

6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение №1*), а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

6.4. В связи с условиями работы Учреждения и невозможностью предоставления перерыва для отдыха и питания, сотрудники принимают пищу в рабочее время.

Педагогическим работникам обеспечивается возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями.

6.5. Привлечение работников для работы в выходные и праздничные дни возможно только в исключительных случаях в соответствии с действующим законодательством о труде, с согласия профкома, по специальному приказу администрации, с обязательным предоставлением по согласованию с работником либо другого дня отдыха, либо оплаты в двукратном размере, либо присоединением отработанного дня к отпуску.

6.6. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней; педагогическим работникам предоставляются ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 42 календарных дня; учителю-логопеду (учителю-дефектологу) – 56 календарных дней; инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным заведующим по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

6.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней предоставляется заведующему Учреждением за ненормированный рабочий день в соответствии со статьей 119 ТК РФ.

6.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней предоставляется педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) с детьми инвалидами.

6.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней предоставляется поварам за работу

с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

6.10. По заявлению беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация обязана устанавливать гибкий график, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

6.11. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года на условиях, определенных Учредителем.

6.12. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по следующим основаниям:

- рождение ребенка в семье (супругу) – 2 календарных дня;
- сопровождение детей начальных классов в школу 1 сентября;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня.

6.13. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники Учреждения имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а работники «предпенсионного возраста» - на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (части первая и вторая [ст.185.1](#) ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (часть третья [ст. 185.1](#) ТК РФ)*(1).

6.14. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель предоставляет работнику ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков.

6.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

6.16. По семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию администрации и работника может быть перенесен на другое время.

6.17. По письменному заявлению работника, имеющего двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работника, имеющего ребенка-

инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отца воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней; пенсионерам по старости (по возрасту) предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней; работникам-инвалидам предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней.

6.18. Женщинам, работающим в сельской местности по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст.263¹ ТК РФ).

6.19. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков, которые принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.20. Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется два оплачиваемых дня отдыха.

VII. Охрана труда и улучшение условий труда работающих

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда для работников Учреждения возлагаются на работодателя.

В целях улучшения условий, охраны труда и экологической безопасности, стороны совместно обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников. С этой целью ежегодно заключаются соглашения по охране труда (*приложение №3*).

7.2. Работодатель обязуется:

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

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования.

7.2.3. Обеспечить право работников организации на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, компенсации, установленные в соответствии с настоящим Коллективным договором, если он занят на

тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2.4. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

7.2.5. Провести в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

7.2.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

7.2.7. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

7.2.8. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

7.2.9. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

7.2.10. Своевременно и бесплатно обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.2.11. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя.

7.2.12. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие

нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 220 ТК РФ).

7.2.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.2.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.2.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.2.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.2.17. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета организации.

7.2.18. Осуществлять совместно с председателем профсоюзного комитета Учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.2.19. Ответственным за проведение мероприятий по охране труда отчитываться не реже 1 раза в год выполнении соглашения по охране труда на Общем собрании работников.

7.2.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников по направлению работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.2.21. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.22. При несчастном случае на производстве по вине Учреждения работнику выплачивается единовременная компенсация в размере не менее 100% оклада (тарифной ставки) из фонда экономии заработной платы.

7.2.23. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящие к ухудшению положения работников Учреждения и воспитанников.

7.2.24. Информировать коллектив работников, в лице профсоюзного комитета Учреждения, о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными

нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и воспитанников;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

7.3.2. 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 профессионального заболевания (отравления).

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника до устранения выявленных нарушений.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом от 12.01.96г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в действующей редакции), Уставом профсоюза работников образования и науки РФ и настоящим Коллективным договором.

8.2. Представительным органом коллектива работников Учреждения выступает профсоюзный комитет. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, Коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза, осуществляет пропаганду трудового законодательства.

8.3. Работодатель обязуется предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное (*в день выплаты заработной платы*) бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% его заработной платы.

8.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

8.8. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, награждению работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.9. Взаимодействие администрации Учреждения с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения заведующим Учреждением только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников Учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением работодателя, вопрос выносится на Общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон.

8.10. С учетом мнения профсоюзного комитета производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

- составление графиков сменности (*см. 103 ТК РФ*);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам;

- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (*см. 123 ТК РФ*);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*см. 180 ТК РФ*);

- утверждение формы расчетного листка (*см. 136 ТК РФ*);

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

-утверждение должностных обязанностей работников;

-утверждение инструкций по охране труда;

-определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

-изменение определенных условий трудового договора.

8.11. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

-сокращение численности или штата работников Учреждения;

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

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

-однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

-прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

-нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

-повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава Учреждения;

-применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

8.12. По согласованию с профсоюзным комитетом производится:

-установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

-установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

-размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

-установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

-распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

8.13. С согласия профсоюзного комитета производится:

-применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзного комитета;

-временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2.ТК РФ.

8.14. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.15. Работодатель в недельный срок с момента получения предложений об устранении выявленных нарушений законодательства о труде сообщает профкому о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

IX. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права членов профсоюза по социально-трудовым и др. вопросам. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют 1% из заработной платы на счет профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. о присвоении квалификационной категории по результатам аттестации педагогических работников.

9.5. Представлять и защищать права членов профсоюза в суде и др. организациях.

9.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по государственному социальному страхованию.

9.7. Осуществлять контроль за правильностью начисления отпускных и своевременностью предоставления работникам очередных и дополнительных отпусков, их оплаты.

9.8. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.10. Оказывать помощь членам профсоюза по всем юридическим вопросам, в т.ч. бесплатное составление исковых заявлений в суд по обжалованию действий пенсионных органов в отказе назначения им досрочных пенсий по старости и другим вопросам (*через обращение в правовую инспекцию труда областного комитета профсоюза*).

9.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в трудных жизненных ситуациях из профсоюзного бюджета.

9.12. Проводить для работников-членов профсоюза и их детей культурно-оздоровительные мероприятия.

9.13. Содействовать повышению уровня жизни членов профсоюза.

9.14. Принимать меры реагирования по фактам нарушения трудовых прав работников-членов профсоюза.

9.15. Заслушивать администрацию о выполнении планов экономического и социального развития Учреждения, обязательств по настоящему Коллективному договору.

9.16. Осуществлять контроль за выполнением решений, принятых на Общем собрании работников Учреждения.

9.17. Обеспечивать стабильность работы коллектива на срок действия Коллективного договора при выполнении администрацией всех его положений.

9.18. Профком оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных, районных акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования.

Х. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

10.1 Коллективный договор вступает в силу с «21» ноября 2022 года и действует по «21» ноября 2025 года.

10.2. Работодатель направляет в течение 7 дней со дня его подписания Коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора, осуществляют контроль за

реализацией этого плана и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.4. Разногласия между администрацией и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Приложения к Коллективному договору

Приложения к Коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор с последующим внесением дополнений и изменений. К договору прилагаются:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка
- 2) Положение об оплате труда работников Учреждения
- 3) Соглашение по охране труда
- 4) Перечень должностей с вредными и опасными условиями труда
- 5) Перечень должностей, дающих право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день

Коллективный договор подписали:

От работодателя
Заведующий

Мурыгина



С.М.

М.П.

От работников

Председатель профсоюзного
комитета

Ю.П. Ермолова

Регистрационный № 567

Коллективный договор зарегистрирован в администрации
Лев – Толстовского муниципального района

« 21 » ноября 2014 г.



Начальник отдела экономики, прогнозирования и
инвестиционной политики администрации Лев-
Толстовского муниципального
района

Майорова М.А.