


От работодателя:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 16»


Герасимова М.В.

«08» апреля 2026г.



От работников:

Уполномоченный представитель работников
МБДОУ «Детский сад № 16»


Филиппова О.П.

«08» апреля 2026г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 16»

по защите трудовых и социально-экономических прав работников
на 2026-2029 годы

Регистрационный № 21/22-183

Дата вступления в силу «08» апреля 2026 года

Юридический адрес:

153043, г. Иваново, ул. Полка Нормандия - Неман, д.73А

Почтовый адрес:

153043, г. Иваново, ул. Полка Нормандия - Неман, д.73А



Данные исполнителя:

Герасимова Марина Владимировна, заведующий
МБДОУ «Детский сад №16» телефон 8(4932)37-52-70,
e-mail: dou16@ivedu.ru

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 16» (МБДОУ «Детский сад № 16») именуемое в дальнейшем «Работодатель» в лице заведующего Герасимовой Марины Владимировны, действующий на основании Устава, являющийся Представителем работодателя с одной стороны и

Коллектив работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16», именуемые в дальнейшем "Работники", в лице уполномоченного представителя работников Филипповой Ольги Владимировны, с другой стороны,

вместе именуемые "Стороны", в целях регулирования трудовых (или непосредственно связанных с ними) отношений МБДОУ «Детский сад № 16», в соответствии с трудовым законодательством РФ, заключили настоящий коллективный договор (далее – Договор) о нижеследующем

Раздел 1. Общие положения.

- 1.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения, условия, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем Работникам, а также некоторые иные вопросы.
- 1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с:
 - ~ Конституцией Российской Федерации; Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - ~ Федеральным законом от 12.01.1996 № 10–ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – «Закон о профсоюзах»);
 - ~ Федеральным законом от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – «Закон об образовании»);
 - ~ Областным отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, заключенного между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – областное отраслевое соглашение);
 - ~ Городским отраслевым соглашением по регулированию социально–трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключенного между управлением образования Администрации города Иванова и Ивановской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – городское отраслевое соглашение);
 - ~ другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области, города Иванова, содержащими нормы трудового права.
- 1.3. Договор заключается на три года (2026-2029 годы) и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.
- 1.4. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

- 1.5. Действие Договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, но любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.8. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. Во исполнение настоящего Договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим Договором, по согласованию представительным органом работников.
- 1.10. Текст Договора находится в свободном доступе у заведующего учреждением.

Раздел 2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

- 2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:
 - 2.3.2. Содействовать реализации принципа государственно–общественного управления образованием.
 - 2.3.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально–трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
 - 2.3.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением.
 - 2.3.5. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально–трудовые права и профессиональные интересы работников.
 - 2.3.6. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.
- 2.2. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе

повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с общим собранием работников Учреждения.

2.3. В целях контроля за выполнением Договора:

2.3.2. Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально–трудовых отношений, принимают положение о комиссии и определяют порядок ее работы.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

2.3.3. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению Договора (с указанием сроков) и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.3.4. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении.

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости.

2.3.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в течение 10 рабочих дней.

2.3.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.

2.3.7. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

2.3.8. Стороны способствуют вступлению в Профсоюз работников учреждения для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

2.4. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в учреждении.

2.5. Работодатель:

2.5.1. Предоставляет представительному органу работников по его запросу полную, достоверную информацию о системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по учреждениям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также

средств, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально–трудовым вопросам.

2.5.2. Предусматривает в Уставе учреждения полномочия общего собрания работников Учреждения при рассмотрении и принятии решения об изменении Устава, типа учреждения, об участии представителей работников в управлении учреждением, о порядке регулирования трудовых отношений с обязательным участием представительного органа работников.

2.5.3. Учитывать мнение представительного органа работников при принятии следующих локальных нормативных актов:

- ~ о введении и отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- ~ о предоставлении перерыва для отдыха и питания (ст.108 ТК РФ);
- ~ об установлении дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
- ~ о расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- ~ об утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- ~ о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- ~ об установлении системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) – ст. 135 ТК РФ;
- ~ о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- ~ об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- ~ о применении дисциплинарных взысканий и их снятии (ст.193, 194 ТК РФ);
- ~ о разработке правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 214 ТК РФ);
- ~ об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- ~ соглашений по охране труда (ст.8 ТК РФ).

2.5.4. Принимает меры по предупреждению и разрешению коллективных трудовых споров, используя для этой цели механизм социального партнерства.

Раздел 3. Трудовые отношения.

- 3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением трудового договора в порядке, установленном ТК РФ, другими ФЗ и иными НПА и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также городским и областным отраслевыми соглашениями, настоящим Договором.
- 3.2. В трудовом договоре оговариваются не только обязательные сведения и условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, но и дополнительные условия:
- ~ об уточнении адреса места работы;
 - ~ об испытании;
 - ~ об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
 - ~ об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 3.3. Иные права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий настоящего Договора, соглашений могут включаться в трудовой договор по соглашению сторон.
- 3.4. Режим выполнения педагогической работы, нормируемой частью которой являются нормы часов учебной (преподавательской) работы и установленный объем учебной нагрузки в неделю (в год), определяется правилами внутреннего трудового распорядка.
- 3.5. Срочный трудовой договор допускается заключать на срок не более пяти лет, при условии:
- ~ когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ;
 - ~ при достижении соглашения сторон трудового договора в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ.
- 3.6. Педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.
- 3.7. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 3.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Договором.
- 3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с
- ~ изменениями организационных или технологических условий труда;
 - ~ изменение числа групп;
 - ~ изменение количества обучающихся (воспитанников);
 - ~ проведение эксперимента;

- ~ изменение сменности работы учреждения;
 - ~ изменение образовательных программ;
 - ~ иные изменения.
- 3.10. Работодатель обеспечивает в установленном трудовым законодательством порядке реализацию мер защиты персональных данных работников.

Раздел 4. Дополнительное профессиональное образование.

- 4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 4.1.1. Работодатель самостоятельно определяет необходимость дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения.
 - 4.1.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.
- 4.2. Работодатель обязуется:
- 4.2.1. Обеспечивать право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование не реже чем один раз в три года.
 - 4.2.2. Не обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, не включать такие условия в соответствующие договоры.
 - 4.2.3. Обеспечивать урегулирование не только организационных, но и финансовых вопросов, непосредственно связанных с дополнительным профессиональным образованием работников.
 - 4.2.4. Обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития путем освоения дополнительных профессиональных образовательных программ.

Раздел 5. Аттестация педагогических работников.

- 5.1. Стороны пришли к соглашению:
- 5.1.1. Включить в состав аттестационной комиссии учреждения одного члена представительного органа работников и своевременно уведомлять его о дате проведения аттестации.
 - 5.1.2. В определенных случаях работники вправе поменять или уполномочить любого другого представителя из числа работников для участия в работе аттестационной комиссии, направив в аттестационную комиссию выписку из протокола решения общего собрания работников.
 - 5.1.3. Изменение законодательных требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с работником трудового

договора за несоответствие его занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ч.1 ст.81 ТК РФ) если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая (высшая).

- 5.1.4. Участие работников в аттестационных процедурах работодатель обеспечивает за счет средств образовательного учреждения.
- 5.2. Работодатель обязуется:
 - 5.2.1. Организовывать один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям в соответствии с утвержденным в учреждении Положением о порядке проведения аттестации.
 - 5.2.2. Согласовывать с уполномоченным представителем работников график прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности и тексты представлений на работников.
 - 5.2.3. Стимулировать целенаправленное, непрерывное повышение уровня квалификации педагогических работников, их методологическую культуру, профессиональный, личностный и карьерный рост.
 - 5.2.4. Создавать условия и способствовать прохождению педагогическими работниками аттестации в целях установления квалификационных категорий.
 - 5.2.5. Соблюдать порядок законодательства при принятии решения о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Раздел 6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

- 6.1. Стороны договорились, что:
 - 6.1.1. Трудовой договор с работником учреждения может быть расторгнут или прекращен только по основаниям и в порядке предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.
 - 6.1.2. Применительно к данному учреждению критерием массового высвобождения является увольнение в связи с сокращением численности (штата) работников 10% и более от списочного состава работников в течение 90 календарных дней либо увольнение в связи с ликвидацией учреждения.
 - 6.1.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, при условии равной производительности труда и квалификации дополнительно к установленным ТК РФ имеют:
 - ~ семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - ~ лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - ~ работники, получившие в данной организации трудовое увечье или

- ~ профессиональное заболевание;
 - ~ инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
 - ~ работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
 - ~ лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
 - ~ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - ~ родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - ~ награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - ~ председатель первичной профсоюзной организации;
 - ~ молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет.
- 6.1.4. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.
- 6.1.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.
- 6.2. Работодатель обязуется:
- 6.1.6. Заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 6.1.7. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.
- 6.1.8. ~ Проинформировать государственную службу занятости:
о принятии решения о ликвидации учреждения, о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца, а в случае массового увольнения - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий
~ об изменении, отмене решения о ликвидации учреждения, о сокращении численности или штата работников учреждения и в течение трех рабочих дней после принятия решения
- 6.1.9. Предупредить работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников персонально и под расписку не позднее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинать исчислять на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.
- 6.1.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8–ми часов в неделю для

самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

- 6.1.11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).
- 6.1.12. До истечения двухмесячного срока предупреждения расторгнуть трудовой договор только с письменного, добровольного согласия работника выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
- 6.1.13. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по трудоустройству высвобождаемых работников в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.
- 6.1.14. В случае массового увольнения работников принять меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанных с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательную организацию, а также с подготовкой внутренней отчетности образовательной организации.
- 6.2.1. Высвобождаемым работникам предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Раздел 7. Рабочее время и время отдыха.

- 7.1. По вопросам рабочего времени стороны пришли к соглашению о том, что:
 - 7.1.1. В рабочее время включается не только время, в течение которого работник исполняет свои трудовые обязанности, но и иные периоды времени (при наличии) в том числе:
 - ~ специальные перерывы для обогрева и отдыха предоставляются дворникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка;
 - ~ перерывы для кормления ребенка предоставляются (по ТК РФ);
 - ~ перерыв для отдыха и питания включается в рабочее время: поварам, воспитателям, сторожам, которым по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно и работодатель обеспечил возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, а также организовал места для отдыха и приема пищи.
 - 7.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, устанавливается всем работникам за исключением работников, которым в соответствии с действующим трудовым законодательством должна устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени и сторожей в связи с особенностями установленного для них правилами внутреннего трудового

распорядка режима работы.

- 7.1.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается лицам, предусмотренным статьей 92 ТК РФ и пе для педагогических работников, в соответствии со статьей 333 ТК РФ.
- 7.1.4. Конкретная продолжительность рабочего времени, педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей труда, норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей наряду с работой, определенной трудовым договором.
- 7.1.5. В учреждении устанавливаются 2 режима работы:
 - ~ пятидневный режим работы с предоставлением двух выходных дней;
 - ~ режим с предоставлением выходных дней по скользящему графику (для сторожей).
- 7.1.6. Работа в две смены устанавливается для:
 - ~ воспитателей;
 - ~ поваров.
- 7.1.7. Суммированный учет рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка для сторожей с учетным периодом 1 год.
- 7.1. По вопросам времени отдыха стороны пришли к соглашению о том, что:
- 7.2.1. При режиме пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 7.2.2. Сторолям выходные дни предоставляются по графику работы в различные дни недели поочередно каждому работнику чтобы еженедельный непрерывный отдых составлял не менее 42 часов.
- 7.2.3. Работник вправе обратиться к работодателю с целью использования отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.
- 7.2.4. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка.
- 7.2.5. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения представительного органа работников предоставлять работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.
- 7.2.6. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск, при этом если один из супругов имеет оплачиваемый отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
- 7.2.7. Замена денежной компенсацией неиспользованных дней ежегодного отпуска не допускается за исключением случаев увольнения.

- 6.2.1. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью 7 календарных дней.
- 6.2.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется председателю первичной профсоюзной организации продолжительностью 4 календарных дня.

Раздел 8. Оплата труда, нормы труда.

- 8.1. В области оплаты труда Стороны договорились:
 - 8.1.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения (Приложение № 2 к настоящему Договору), разработанным в соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова».
 - 8.1.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) непосредственно работнику (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ путем перечисления денежных средств в кредитную организацию на счет работника по реквизитам, указанным работников в заявлении в сроки: **8 и 23 числа каждого месяца**).
 - 8.1.3. О выплате заработной платы работники извещаются в письменной форме ежемесячно расчетным листком, форма которого утверждается настоящим Договором.
 - 8.1.4. Индексация заработной платы производится в порядке и размере, определенном постановлением Администрации города Иванова.
- 8.2. По вопросам стимулирующих выплат стороны договорились:
 - 8.2.1. Порядок, условия и размер начисления компенсационных выплат в составе заработной платы устанавливается Положением о порядке и условиях выплат компенсационного характера (Приложение № 3 к настоящему Договору).
- 8.3. По вопросам стимулирующих выплат стороны договорились:
 - 8.3.1. Порядок, условия и размер начисления стимулирующих выплат в составе заработной платы устанавливается Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера (Приложение № 4 к настоящему Договору).
- 8.4. Уполномоченный представитель работников:
 - 8.4.1. Участвует в установлении систем оплаты труда.
 - 8.4.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

- 8.4.3. Взаимодействует с государственными органами надзора и контроля по вопросам исполнения работодателями трудового законодательства РФ и Коллективного договора.

Раздел 9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

- 8.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 8.1.1. При направлении работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивать командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных внутренним локальным нормативным актом (ст.168 ТК РФ).
- 8.1.2. При освобождении работника от работы на время исполнения им государственных или общественных обязанностей (в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными ФЗ эти обязанности должны исполняться в рабочее время) за работником сохраняется место работы (должности) и за время исполнения этих обязанностей работнику выплачивается компенсация Государственным органом или общественным объединением, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ).
- 8.1.3. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка, увольнение по инициативе работодателя производится с учетом мнения ППО (ст. 171 ТК РФ).
- 8.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173–177 ТК РФ.
- 8.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173–177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению Работодателя или органов управления образованием).
- 8.1.6. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.
- 8.1.7. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, оплатить командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно,

проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

- 8.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-174,176 ТК РФ.
- 8.1.9. Производить выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255–ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
- 8.1.10. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).
- 8.1.11. Сохранять за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст.185 ТК РФ).
- 8.1.12. Оказывать материальную помощь работникам учреждения.
Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются соответствующим Положением (Приложение № 5 к настоящему договору).
- 8.1.13. Предоставлять гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст.186 ТК РФ.
- 8.1.14. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохранять за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.
- 8.1.15. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. №27–ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:
~ своевременно перечислять страховые взносы в Социальный фонд России в размере, определенном законодательством;

- ~ предоставлять в установленный срок в Социальный фонд России достоверные сведения о застрахованных лицах;
 - ~ получать в органах Социального фонда России страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать под роспись работающим застрахованным лицам;
 - ~ передавать бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Социального фонда России для включения их в индивидуальный лицевой счет.
- 8.1.16. При прохождении аттестации педагогических кадров работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.
- 8.1.17. Увольнение по п. 3 части 1 ст. 81 ТК РФ педагогического работника (при принятии руководителем решения о расторжении трудового договора) допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
- 8.1.18. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ).
- 8.1.19. Не допускается расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (ст. 264.1 ТК РФ).
- 8.1.20. Не допускается расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора, за исключением случаев ликвидации учреждения, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ (часть 11 ст. 351.7 ТК РФ).
- 8.1.21. Расторжение трудового договора с работником – членом ППО вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации входил представитель отраслевого профсоюза:
- 8.1.22. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на

службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

- 8.1.23. Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.
- 8.1.24. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников по исключительным причинам: в связи с длительной нетрудоспособностью; перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнением по сокращению штатов; в связи с длительной командировкой по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом, в связи нахождением в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, оплата труда этому (по выходу на работу) работнику устанавливается ему в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 6 месяцев.
- 8.1.25. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:
- ~ при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
 - ~ при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (в течение 5 лет);
 - ~ при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в территориальную аттестационную комиссию и судебные органы с просьбой о разрешении конфликта.

- 8.1.26. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).
- 8.1.27. Работодатель может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период: составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста; рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период ее прохождения.
- 8.1.28. Руководителю и его заместителям предоставляется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальной гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в РФ».
- 8.1.29. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:
- ~ отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
 - ~ призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
 - ~ восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
 - ~ отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
 - ~ признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - ~ отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Раздел 10. Охрана труда и здоровья.

- 10.1. Работодатель обязуется:
- 10.1.1. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательным учреждением муниципальных услуг.
- 10.1.2. Заключать ежегодно Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда,

сроков их выполнения, ответственных должностных лиц для реализации права работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

- 10.1.3. Совместно с представительным органом работников участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.
- 10.1.4. Осуществлять функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии с Положением о системе управления охраной труда.
- 10.1.5. Обязанности специалиста по охране труда возложить на руководителя учреждения (заведующего) или иного уполномоченного работодателем работника, при наличии специальной подготовки и опыта работы.
- 10.1.6. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 10.1.7. Предусматривать доплату работникам, ответственным за организацию работы по охране труда, электро и пожарную безопасность, уполномоченному по охране труда.
- 10.1.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения.
- 10.1.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей в соответствии с утвержденными для каждой должности (профессии) нормами выдачи бесплатной специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам, смывающих и (или) обезвреживающих средств.
- 10.1.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя.
- 10.1.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.
- 10.1.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 10.1.13. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для

его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. 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.

- 10.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 10.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 10.1.16. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включать уполномоченного представителя работников.
- 10.1.17. Осуществлять совместно с представительным органом работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 10.1.18. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 10.1.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 10.1.20. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.
- 10.1.21. При понижении температуры ниже минимальной или при повышении температуры выше нормы с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

Раздел 11. Молодежная политика

- 11.1. Стороны совместно:
 - 11.1.1. Считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в учреждение.
 - 11.1.2. Оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого–педагогической адаптации, высвобождения времени для

профессионального роста.

- 11.1.3. Содействуют созданию в учреждении молодежного совета (комиссии).
- 11.1.4. Оказывают помощь молодым специалистам в реализации их общественно–полезных инициатив и интересов.
- 11.2. Работодатель:
 - 11.2.1. В соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 13.11.2018 № 1485 «Об утверждении муниципальной программы «Реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий «в рамках реализации специальной подпрограммы «Поддержка молодых специалистов муниципальных учреждений социальной сферы города Иванова» молодым специалистам выплачивается:
 - ~ ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг,
 - ~ единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера (по окончании первого года работы, по окончании второго года работы, по окончании третьего года работы) с целью компенсации расходов на повышение квалификации.
 - 11.2.2. Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми специалистами.
 - 11.2.3. Содействует повышению квалификации молодых работников в городском методическом центре.
 - 11.2.4. Содействует повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.
- 11.3. Представительный орган работников:
 - 11.3.1. Вносит предложения администрации учреждения по вопросам защиты трудовых прав и социальной поддержки молодежи.
 - 11.3.2. Проявляет внимание к социально–экономическим проблемам молодежи и добиваются их решения.
 - 11.3.3. Проводит политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально–трудовых прав и интересов.
 - 11.3.4. Способствует участию молодежи в культурно–массовых, спортивно–оздоровительных мероприятиях учреждения, городской и областной организаций профсоюза образования.

Раздел 12. Гарантии профсоюзной деятельности

- 12.1. Стороны строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом РФ,

федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Ивановской области «О социальном партнерстве», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашением.

12.2. Работодатель:

12.2.1. Соблюдает права и гарантии деятельности профсоюзной организации учреждения, обеспечивает условия для ее уставной деятельности, не допускает нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством РФ, Соглашением.

12.2.2. Обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации и профкому со стороны административного персонала, других должностных лиц организации. Весь вновь принимаемый на работу управленческий персонал знакомит с деятельностью профсоюзной организации, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

12.2.3. Обеспечивает условия для осуществления государственного и профсоюзного контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)

12.2.4. Своевременно рассматривает:

~ обращения, заявления, предложения Профкома и дает мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщает Профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах;

~ представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимает меры по устранению нарушений (ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.2.5. Включает членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, расследованию несчастных случаев, социальному страхованию и других.

12.2.6. Гарантирует проведение профсоюзных собраний в рабочее время для работников учреждения.

12.2.7. Не препятствует работникам областной, городской организациям профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения образования и подразделения, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации и осуществления контроля за выполнением трудового законодательства, Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии со ст. 11, 17 ФЗ «О профсоюзах».

12.2.8. Обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников,

согласно Положению о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ (Постановление №2 ЦС Профсоюза образования от 17.09.2010).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается. Ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, согласно их заявлению.

- 12.2.9. Содействует Профкому в использовании сети Интернет для создания странички профсоюзной организации на сайте учреждения и информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.
- 12.2.10. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных по охране труда профсоюза для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Время освобождения от работы – 2 часа в неделю (п.8.2.6. Соглашения).
- 12.2.11. Доводит до сведения председателя профсоюзной организации информацию, полученную в его адрес, от горкома профсоюза образования.
- 12.2.12. Предоставляет Профкому учреждения:
- ~ необходимое помещение для работы выборного профсоюзного органа и проведения профсоюзных собраний;
 - ~ оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование,
 - ~ электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайте учреждения;
 - ~ необходимые нормативные документы.
- 12.2.13. Признает следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников учреждения, неосвобожденных от производственной деятельности (работы):
- 12.2.14. Работники, входящие в состав ППО, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении – президиума городского комитета образования. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.
- 12.2.15. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого

они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей – с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

- 12.2.16. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения ППО.

После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами ППО, на высвобождение ППО рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

При получении согласия ППО на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

- 12.2.17. Увольнение руководителя образовательного учреждения, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5 ст.81 ТК РФ происходит с учетом мнения горкома профсоюза в соответствии со ст.373 ТК РФ.

- 12.2.18. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

- 12.2.19. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются Договором.

- 12.2.20. Увольнение по инициативе работодателя, (по пунктам 2,3,5 ст.81 ТК РФ), а также изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия президиума городской организации профсоюза образования.

- 12.2.21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п.2,3,5 ст.81 ТК РФ с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Соглашения. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 12.2.22. За выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в общественно-государственном управлении образовательными учреждениями установить следующие стимулирующие выплаты:
- ~ председателю первичной профсоюзной организации в размере 15% минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.
 - ~ уполномоченным по охране труда профсоюза за выполнение дополнительно возложенных руководителем обязанностей по охране труда 10% минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.
- 12.2.23. Работодатель и Профком совместно ходатайствуют о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.
- 12.2.24. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ст.378 ТК РФ.

Раздел 13. Гарантии профкома.

- 13.1. Профком обязуется:
- 13.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым и экономическим вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, иными законами.
- Защищать работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, установленном данной первичной профсоюзной организации, при возникновении индивидуальных трудовых споров.
- 13.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства об охране труда.
- 13.1.3. Оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

- 13.1.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 13.1.5. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.
- 13.1.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 13.1.7. Направлять учредителю (собственнику) заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер воздействия и дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 13.1.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.
- 13.1.9. Вести учет, нуждающихся в санаторно–курортном лечении, своевременно направлять заявки в горком профсоюза образования.
- 13.1.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.
- 13.1.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующих выплат, тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 13.1.12. Проявлять внимание к социально–экономическим проблемам молодежи (членам профсоюза) и добиваться их решения.
- 13.1.13. В области охраны труда:
 - Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.
 - Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда.
 - Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.
 - Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды.
 - Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.
 - Участвовать в работе комитета (комиссии) по охране труда, в проведении административно–общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных

коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда, расследовании несчастных случаев и аварий на производстве.

- Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.
- Избирать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утвержденного постановлением Президиума ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 30.03.04г. №21.
- Участвовать в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений.
- Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.
- Вносить руководителю образовательного учреждения, органу управления образованием представления о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности.
- Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профкомах».

Раздел 14. Заключительные положения.

14.1. Стороны договорились, что:

- 14.1.1. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду содействию занятости населения и трудовой миграции.
- 14.1.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 14.1.3. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 14.1.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Положение о порядке и условиях выплат компенсационного характера.
4. Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера.
5. Положение об оказании материальной помощи работникам.
6. Положение о комиссии по регулированию социально–трудовых отношений.
7. Положение о дистанционной (удаленной) работе.