

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МКДОУ детский сад «Солнышко»

на 2025 – 2028 годы

Руководитель организации

Горбунова Юлия Александровна

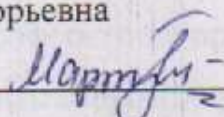
М.П.



Мотивированное мнение Профсоюзного
комитета учтено

Председатель Мартынова Наталья

Григорьевна


подпись

Принят на Общем собрании трудового
коллектива

«11» ноября 2025г.

Протокол № 2

Подписан «11» ноября 2025г.

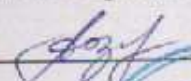
Коллективный договор зарегистрирован органом по труду

администрации Каргатского района

регистрационный № 14 от «10» ноября 2025 г.

главный специалист отдела правовой работы и трудовых отношений

администрации Каргатского района

 Козырева А.Н.

М.П.



Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Производственно – педагогическая деятельность.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров.

Раздел 4. Режим труда и отдыха.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда.

Раздел 6. Условия охраны труда.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное страхование.

Раздел 8. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации.

Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.

Раздел 10. Обеспечение контроля над выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию.

Раздел 1. Общие положения.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и в соответствии с «Отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям образования Каргатского района Новосибирской области на 2023 – 2025 годы».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в организации, заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора муниципального казенного дошкольного учреждения детского сада «Солнышко» являются:

работодатель в лице Горбуновой Юлии Александровны (далее – Работодатель),

и все работники организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Мартынова Наталья Григорьевна (далее – Профсоюзный комитет).

1.2. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.4. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально – экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально – бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешение трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;

- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдаче работникам спецодежды и обуви и других средств индивидуальной защиты;
- по составлению графиков сменности работников.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.6. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) (глава 11).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянных характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Производственно – педагогическая деятельность.

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, создание хорошего морально-психологического климата в коллективе.

2.1. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательство обеспечить нормальную материально – техническую базу для деятельности организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работодатель берет на себя обязательства учитывать мнение Профсоюзного комитета, собрание трудового коллектива по утверждению «Положения об оплате труда» и «Положения о фонде надбавок и доплат стимулирующего характера работникам МКДОУ детского сада «Солнышко».

2.3. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать Устав и «Правила внутреннего трудового распорядка», выполнять государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка», правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров.

3.1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 3 года.

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены «Положением об аттестации».

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать систему наставничества с привлечением ветеранов организации в соответствии с «Положением о наставничестве».

3.3.2. Не допускать массового сокращения (свыше 10 %) численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Представлять Профсоюзному комитету и в органы службы занятости, не позднее чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или

штата работников организации, информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (ст.53 Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.3.3. Увольнение работников по инициативе работодателя производить с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.3.4. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца. Предоставлять работникам, подлежащим высвобождению, 2 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы. Организовать переподготовку кадров работников подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в организации.

3.3.5. Соблюдать установленную квоту для трудоустройства инвалидов (в случае ее установления).

3.3.6. Организовывать сопровождение занятости работников, имеющих инвалидность, в том числе формирования с учетом их потребностей пути передвижения по территории работодателя, оборудования (оснащения) для него рабочего места, обеспечения для него доступа в необходимые помещения, оказания помощи в организации труда при дистанционной работе или работе на дому, определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха инвалида, предоставление при необходимости наставника.

3.4. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить прием новых работников, до тех пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели.

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

3.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, при преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют так же лица:

- предпенсионного возраста (за 5 года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно;
- одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

Раздел 4. Режим труда и отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами 1 или II группы - 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- для педагогических работников - 36 часов (статья 333 ТК РФ);

4.3. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (статья 101 ТК РФ).

4.4. На основании настоящего коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

4.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

4.6. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

4.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.8. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

- педагогические работники в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках":

- 42 календарных дня;
- 56 календарных дней - работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (независимо от количества таких детей в группе) - воспитатель, а также принимающие непосредственное участие в работе с указанной категорией детей - музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель-логопед;
- несовершеннолетние - 31 календарный день;
- инвалиды - 30 календарных дней,
- остальные - 28 календарных дней.

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется работодателем или переносится на другой срок с учетом пожелания работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (статья 124 ТК РФ).

4.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия кроме работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.11. Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 ТК РФ).

4.12. Вне графика отпусков работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.13. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- в связи с рождением ребенка – 1 день;
- в связи с вступлением в брак работника или его детей – 3 дня;
- при праздновании юбилея (55, 60) - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, брат, сестра, внуки, бабушка, дедушка) -3 дня;
- в связи с переездом - 2 дня;
- в связи с уходом ребёнка на военную службу – 2 дня;
- первый день занятий для родителей учеников начальной школы-1 день;
- выпускной бал, последний звонок – по 1 дню.

4.14. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и возможностей организации (необходимо учитывать ст.128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона «О ветеранах»).

4.15. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Длительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы по письменному заявлению, поданному работодателю заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца до начала отпуска.

4.16. Сокращенная рабочая неделя на 1 час с оплатой неотработанного времени устанавливается для женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Положением об оплате труда с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и исполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты

труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем, каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 2-го числа выплачивается заработная плата за вторую половину прошедшего месяца, и 17-го числа выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца (статья 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. За 3 дня до срока выдачи заработной платы работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается Работодателем в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.5. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

5.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; выплаты стимулирующего характера, в соответствии Положением о системе оплаты труда работников МКДОУ детского сада «Солнышко».

5.7. Размер заработной платы работников за первую половину расчетного периода устанавливается за отработанное время, исходя из табеля учета рабочего времени.

5.8. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам при выполнении ими педагогической работы, сохраняется оплата труда в следующих случаях:

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

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, установленных в Положении о системе оплаты труда работников МКДОУ детского сада «Солнышко».

5.9. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (не более чем за один год после выхода из отпуска или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков);

- не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно;

- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- военная служба (призыв);

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

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации – не менее чем на 6 месяцев.

5.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, с доплатой 35 процентов части оклада, рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время (статьей 149 ТК РФ).

5.11. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Оплата труда работников за сверхурочную работу за первые два часа в

полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

5.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

5.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается повышенный размер заработной платы. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормативными условиями труда.

5.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.15. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (статья 142 ТК РФ).

5.16. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- 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 присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минпросвещения России решения о выдаче диплома;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

5.17. В периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которое является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.18. При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируются сохранение места работы (должности), средняя заработная плата по основному месту работы (статья 167 ТК РФ). При работе в выходной или нерабочий праздничный день в командировке оплата осуществляется в двойном размере среднего заработка (статья 153 ТК РФ).

Раздел 6. Условия охраны труда.

Работодатель в соответствии с действующим законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. При формировании мероприятий следует руководствоваться перечнем мероприятий, утвержденных приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» и результатами специальной оценки условий труда.

6.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.

6.4. Организовывать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований некоторых категорий работников.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренным законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.5. Обеспечить:

- своевременную выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников.

6.6. Предоставить следующие гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по результатам специальной оценки условий труда;

- повышение размера оплаты труда.

6.7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе 18 лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.8. Осуществлять перевод работников, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

6.9. Создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

6.10. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.11. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.12. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о выполнении конкретных мер по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

6.13. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Минтруда России от 11.07.2024 № 347н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное страхование.

7.1. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются Уставом образовательного учреждения.

7.2. Работодатель и Профсоюзный комитет создают условия труда для молодых специалистов, которые впервые окончили высшее педагогическое учреждение или среднее - профессиональное и заключили трудовой договор с данным учреждением:

- единовременное пособие в размере прожиточного минимума (за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ);
- ежемесячная надбавка в размере 25% к окладу выплачивается в течение 3-х лет (из фонда оплаты труда ОУ).

7.3. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Социальный фонд Российской Федерации

достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Социальный фонд Российской Федерации;

- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Социальный фонд Российской Федерации.

7.4. Работодатель обеспечивает ежегодные профилактические медицинские осмотры за счёт средств Работодателя.

7.5. Работодатель предоставляет работникам один рабочий день в течении года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

Раздел 8. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации.

8.1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально – трудовым и экономическим вопросам.

8.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

8.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом. Работодатель предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимое помещение и оборудование. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т.д.) является обязанностью работодателя.

8.4. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется 2 оплачиваемых часов в неделю для выполнения профсоюзной работы.

8.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере 1 %, предусмотренном Уставом.

8.6. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

8.8. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных

направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально – трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций.

9.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушений действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с главой 64 ТК РФ.

9.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 10. Обеспечение контроля за выполнением Коллективного договора и ответственности сторон за его реализацию.

10.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации.

Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

10.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при реорганизации или смене формы собственности организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 7 дней после подписания.

10.5. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

10.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на Собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.8. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренным коллективным договором несут ответственность в соответствии со статьями 5.29 и 5.31 КоАП РФ.

10.9. При установлении фактов нарушений выполнения Коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

18) Брешиа (италия)

unabhängig

репутацию

Должность

Задача 1

Подпись

2025

Mr. Isaac D. D.

« 11 »

0
no effect

2025 г. М.П.

