

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

  


Т.В. Коломиец

«31» мая 2022

М.П.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения центра развития  
ребёнка - детского сада № 6  
ЗАТО г. Радужный Владимирской области  
(МБДОУ ЦРР-Д/С № 6)**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
прошел уведомительную регистрацию  
в департаменте по труду и занятости населения  
администрации Владимирской области

Регистрационный № \_\_\_ от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Директор департамента по труду и занятости населения  
администрации Владимирской области

\_\_\_\_\_ А.Г. Григорьев

## **1 Общие положения.**

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребёнка-детский сад № 6 ЗАТО г. Радужный Владимирской области (МБДОУ ЦРР-Д/С № 6), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице заведующего Коломиец Татьяны Викторовны, и работники МБДОУ ЦРР-Д/С № 6 (далее – образовательное учреждение) в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Долговой Екатерины Алексеевны.

1.2 Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении.

1.3 Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.4 Основой для заключения коллективного договора являются:

- а) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- б) Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- в) Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- г) Соглашение между управлением образования администрации ЗАТО г. Радужный Владимирской области и Радужной городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на период 2017-2020 гг.;
- д) Дополнительное соглашение к Соглашению между управлением образования администрации ЗАТО г. Радужный Владимирской области и Радужной городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на период 2017-2020 гг.;
- е) Решение Совета народных депутатов ЗАТО г. Радужный (далее – СНД) от 26.04.2007 № 11/66 «О порядке въезда граждан на территорию контролируемой зоны ЗАТО г. Радужный Владимирской области».

Стороны договорились:

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников независимо от их членства в профсоюзной организации и характера трудовых взаимоотношений.

1.6 Во исполнение настоящего коллективного договора в образовательном учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения первичной

профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 ТК РФ. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

## **2 Трудовые отношения, условия труда и занятости.**

2.1 В соответствии с Решением Совета народных депутатов ЗАТО г. Радужный от 26.04.2007 № 11/66 «О порядке въезда граждан на территорию контролируемой зоны ЗАТО г. Радужный Владимирской области» работодатель не имеет права на заключение трудовых договоров с гражданами Российской Федерации, не имеющими постоянной регистрации по месту жительства на территории ЗАТО г. Радужный до оформления им допуска на территорию контролируемой зоны ЗАТО г. Радужный.

2.2 Допуск оформляется в отделе по жилищным вопросам и режиму контролируемой зоны муниципального казенного учреждения "Городской комитет муниципального хозяйства" по согласованию с представителем УФСБ РФ по Владимирской области.

2.3 Для оформления допуска работодатель представляет:

ж) письменное обращение на имя главы города ЗАТО г. Радужный о допуске кандидата на работу в образовательное учреждение (далее – кандидат) с указанием должности, на которую планируется его принять;

з) анкету установленного образца, заполненную лично кандидатом, с его фотографией;

и) копии паспорта и трудовой книжки кандидата.

2.4 Порядок приема, перевода, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР) (приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

2.5 Трудовые отношения между Работодателем и работниками, возникающие на основании заключенного трудового договора, регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.6 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.7 Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как

и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.8 Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении должностных окладов педагогическим работникам в следующих случаях:

а) при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от типа образовательной организации;

б) при переезде работника из другого региона Российской Федерации;

в) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

г) при поступлении на работу граждан из иностранных государств, имеющих с Российской Федерацией международные договоры, регулирующие вопросы признания и установления эквивалентности иностранного образования и (или) иностранной квалификации, в том числе вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы по результатам аттестации им была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;

д) при переводе педагогических работников частных образовательных организаций, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в образовательное учреждение, если их аттестация осуществлялась аттестационной комиссией.

2.9 На основании приказа Работодателя квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, в течение срока их действия учитываются при оплате труда в случае выполнения работы на разных должностях или при переходе на другие должности, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель, социальный педагог, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем должности, по которой присвоена квалификационная категория)
Старший воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель, педагог дополнительного образования
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Инструктор по физической культуре

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Инструктор по физической культуре	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем должности, по которой присвоена квалификационная категория)

2.10 Работодатель обязуется содействовать педагогическим работникам, желающим пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

2.11 Работодатель содействует осуществлению повышения квалификации педагогическим работникам из числа женщин в течение первого года их работы после отпуска по уходу за ребёнком.

2.12 В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (подпункт 2 пункта 5 статьи 47) работодатель направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.13 В случае направления работника на курсы повышения квалификации во Владимир или другой город Владимирской области работодатель сохраняет за ним среднюю заработную плату в размере 100%, а также возмещает расходы по проезду при наличии подтверждающих документов.

2.14 Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

2.15 Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если Работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

2.16 Стороны договорились не допускать в период действия настоящего коллективного договора необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

2.17 В период действия коллективного договора высвобождение в течение одного месяца свыше 10 работников считать массовым.

2.18 Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате возможных реорганизации, ликвидации, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

2.19 При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с требованиями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- а) работники, имеющие более длительный стаж работы в образовательном учреждении;
- б) работники, имеющие служебное жилое помещение муниципального специализированного жилищного фонда ЗАТО г. Радужный Владимирской области;
- в) работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и Работодателем или является условием трудового договора;
- г) работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- д) работники – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- е) председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы.

### **3 Гарантии и компенсации**

3.1 Работодатель предоставляет льготы и компенсации в соответствии с ТК РФ, Федеральным Законом «Об образовании Российской Федерации».

3.2 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

а) прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

б) прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

3.3 Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

б) работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

в) работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или

программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

3.4 Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

3.5 По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

3.6 Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

а) прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

б) прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

3.7 Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

б) работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

3.8 Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7

часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

3.9 По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

3.10 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

## 4 Оплата труда, материальное стимулирование

4.1 Стороны договорились:

4.2 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.3 Заработную плату перечислять в кредитную организацию, указанную в заявлении работника не реже, чем два раза в месяц девятнадцатого и четвертого числа, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.4 При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок установленной формы:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребёнка - детский сад № 6 ЗАТО г. Радужный Владимирской области					
<b>РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК</b> за _____ 20__ г.					
Фамилия, имя, отчество, таб. № _____					
Отработано дн./час/ (норма/ )					
Подразделение					
Должность					
Ставка					
Ст. вычеты					
На начало периода					
Код	Начисление/Удержание (расшифровка кода)	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
<b>ИТОГО</b>					
000000001	зарплата за первую половину месяца				
000000003	зарплата за вторую половину месяца				
<b>ИТОГО выплачено</b>					
<b>ВСЕГО</b>					
На конец периода					
НДФЛ за 20__ г.	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог	
НДФЛ с начала года	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог	



4.4.1 Состав кодов (с соответствующими расшифровками) включает полную информацию:

а) о составных частях заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период,

б) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику,

в) о размерах и об основаниях произведенных удержаний,

г) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5 В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных установленных выплат, работникам выплачивается денежная компенсация в размере, установленном действующим законодательством, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

4.6 Работодатель разрабатывает Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 6 ЗАТО г. Радужный Владимирской области (Положение о СОТ) (приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

4.7 Вопросы установления окладов работников, стимулирующих, компенсационных и иных выплат, порядок премирования регламентированы СОТ.

4.8 Не допускается снижение достигнутого уровня заработной платы и ухудшение условий ее выплаты.

4.9 Работодатель осуществляет индексацию заработной платы работников в соответствии нормативно-правовыми актами учредителя.

4.10 Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Положением о СОТ.

4.11 При простое не по вине работников по причине введения карантина, отключения электро-тепло-водоснабжения, несоблюдения температурного режима в помещениях и других, работникам выплачивается средняя заработная плата за все время простоя (пункт 4.2.8 Соглашения между департаментом образования администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ на период 2017-2020 гг.)

4.12 В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из

указанного отпуска.

4.13 В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости сохранять, но не более чем на один год, оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.14 В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

## **5 Рабочее время и время отдыха. Дисциплина труда.**

5.1 Вопросы режима рабочего времени и времени отдыха, трудовой дисциплины, порядка и видов поощрений работников за добросовестное выполнение обязанностей, мер и порядка применения (снятия) дисциплинарных взысканий, морально-этических норм поведения работников и иные вопросы регулирования внутреннего трудового распорядка регламентированы ПВТР.

5.2 По письменному заявлению работника ему предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха в случаях:

- а) рождения ребёнка в семье (мужу) – 2 календарных дня;
- б) проводов сына по призыву на обязательную службу в Вооруженные силы Российской Федерации – 1 календарный день;
- в) бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- г) бракосочетания детей работника – 1 календарный день;
- д) в связи со смертью близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) – 3 календарных дня;
- е) председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня в год;
- ж) празднования работником юбилейной даты (50-летия, 60-летия для женщин, 65-летия для мужчин) – 1 календарный день.

5.3 В зависимости от финансовых возможностей образовательного учреждения Работодатель оплачивает дополнительные дни отдыха, перечисленные в п. 5.2 настоящего коллективного договора, в размере не менее 50% средней заработной платы работника.

## **6 Социальные льготы, молодежная политика**

6.1 Работодатель обязуется всячески содействовать работникам, нуждающимся в получении жилого помещения в муниципальном общежитии, посредством ходатайства к главе администрации ЗАТО г. Радужный о

включении в список нуждающихся в получении жилого помещения в муниципальном общежитии.

6.2 Работники имеют право на получение обедов в учреждении по цене, равной себестоимости, в порядке, установленном Положением о питании сотрудников.

6.3 Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования педагогического профиля, обучавшихся по очной форме и поступивших на работу в образовательное учреждение не позднее года со дня окончания обучения, устанавливается повышающий коэффициент базовой ставки заработной платы до прохождения ими аттестации, но не более двух лет (за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет):

с дипломом о высшем педагогическом образовании с отличием	1,8;
с дипломом о высшем педагогическом образовании	1,7;
с дипломом о среднем педагогическом образовании с отличием	1,7;
с дипломом о среднем педагогическом образовании	1,6.

Размер повышающего коэффициента не может быть меньше установленного в отраслевом положении о системе оплаты труда.

6.4 Работодатель обязуется закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли образования, устанавливая наставникам доплату за проводимую работу в размере 5% от оклада.

6.5 Работодатель обязуется содействовать:

- а) развитию творческой активности молодежи;
- б) активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- в) созданию в образовательном учреждении молодежной общественной организации.

## **7 Охрана труда.**

7.1 Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- 1) выделять на мероприятия по улучшению условий и охране труда необходимые средства в соответствии с ежегодным «Соглашением по охране труда МБДОУ ЦРР-Д/С № 6» (далее – Соглашение по ОТ)
- 2) осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах и за выполнением Соглашения по ОТ;
- 3) для всех поступающих на работу лиц проводить инструктажи по охране труда, обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- 4) проводить первичное и периодическое обучение работников по

охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

5) своевременно проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) с составлением соответствующего заключения, карт СОУТ работников;

6) информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе знакомить под роспись о результатах СОУТ в течение 30 календарных дней по окончании проведения СОУТ;

7) выделять необходимые средства на проведение обязательных первичных и периодических медицинских осмотров работников;

8) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

9) разрабатывать инструкции по охране труда и утверждать их с учетом мнения первичной профсоюзной организации, осуществлять их актуализацию.

#### 7.2 Работники обязуются:

10) соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

11) проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

12) немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

13) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

7.3 В образовательном учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и членов первичной профсоюзной организации.

## **8 Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1 Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работников ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с перечислением заработной платы.

8.2 В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, работодатель обязуется:

1) при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права

работников, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

2) не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

3) предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности образовательного учреждения не в рабочее время;

4) предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

5) предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности образовательного учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего коллективного договора;

6) не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

## **9 Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

9.1 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

1) представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

2) представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы;

3) осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4) осуществлять контроль за охраной труда;

5) представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

6) осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

7) информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности

выборных профсоюзных органов;

8) организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников;

9) ходатайствовать о представлении к наградам работников

## **10 Заключительные положения.**

10.1 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

10.2 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.3 При смене формы собственности образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.4 При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.5 Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

10.7 Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

10.8 Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.9 В период действия настоящего коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средств давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

10.10 В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны приступают к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок.

10.11 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями, а также органами по труду. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

10.12 Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

10.13 В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10.14 Каждая из Сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

10.15 В период действия настоящего коллективного договора 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 – забастовок.

10.16 Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по «31» мая 2025 г. включительно.

10.17 Настоящий коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в департаменте по труду и занятости населения администрации Владимирской области в семидневный срок со дня подписания его Сторонами.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ Е.А. Долгова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.