

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2025-2027 годы

Пролонгирован

Общим собранием трудового коллектива

от « 12 » февраля 2025г.

протокол № 2

От работодателя:

Руководитель образовательной
организации


В.О. Пайгозина
« 12 » февраля 2025 г.
М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения


Е.К. Веселова
« 12 » февраля 2025 г.
М.П.

г. Челябинск, 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I. Общие положения	4
Раздел II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора	5
Раздел III. Трудовые отношения	7
Раздел IV. Рабочее время и время отдыха	8
Раздел V. Оплата труда и нормы труда	11
Раздел VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	14
Раздел VII. Охрана труда и здоровья	16
Раздел VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации	17
Раздел IX. Гарантии деятельности и защиты прав Профсоюза	17
Раздел X. Контроль выполнения коллективного договора	19
Приложения к коллективному договору	

I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №342 г. Челябинска» (далее – МБДОУ).
2. Коллективный договор заключён в соответствии с:
 - Трудовым Кодексом Российской Федерации;
 - Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2027 годы от 20.08.2024г.;
 - Иными законодательными и нормативными правовыми актами.
3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
4. Сторонами коллективного договора являются:
 - 1) работники МБДОУ, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) Ольги Ивановны Шестаковой;
 - 2) работодатель в лице его представителя – заведующего Пайгозиной Веры Олеговны (далее – работодатель).
5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в соответствии со статьями 30 и 31 Трудового Кодекса Российской Федерации.
6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ, в том числе на совместителей.
7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
9. При смене формы собственности МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. 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. При ликвидации МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым

Кодексом Российской Федерации. Изменение обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет **с 12 февраля 2025 по 31 декабря 2027 г. включительно.**

15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

16. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;
- соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности;
- 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 значимым вопросам.
- содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием;
- обеспечивать участие представителей сторон коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением;
- предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

17. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом, как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Челябинской области законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

18. Работодатель:

- 1) предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников;
- 2) обеспечивает учет мнения профкома при:
 - установлении изменений условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений
 - очередности предоставления отпусков;
 - установлении системы оплаты и стимулирования труда, применении систем нормирования труда, обеспечении безопасных условий и охраны труда;
 - разработке и утверждении инструкций по охране труда для работников, создании комиссии по охране труда, привлечении к сверхурочным работам;
 - привлечении к работе в выходные и праздничные дни, применении необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников, расследовании несчастных случаев на производстве, утверждении графиков сменности;
 - установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок.

19.ПРОФКОМ:

- 1) способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства;
- 2) разъясняет работникам положения коллективного договора;
- 3) представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов профкома МБДОУ в муниципальных и других органах за счет средств профкома, в комиссии по трудовым спорам и суде;
- 4) представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы;
- 5) в соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль выполнения работодателем норм трудового права;
- 6) выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;
- 7) оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- 8) содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;
- 9) организует правовой всеобуч для работников МБОУ;
- 10) участвует в анализе расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.;

20 Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений , включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

19. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам МБДОУ принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профкома.

20. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- Положение о порядке установления стимулирующих выплат ;
- Положение об оказании материальной помощи работникам; графики сменности,г
Графики ежегодных отпусков

III. Трудовые отношения

21. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.
22. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
23. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
24. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.
25. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр хранится в МБДОУ, другой передаётся работнику в день заключения под роспись.
26. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.
27. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 Трудового Кодекса Российской Федерации).
28. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
 - лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания общеобразовательного учреждения;
 - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
 - лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
 - педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.
29. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя МБДОУ, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения – не более шести месяцев.
30. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор должен содержать информацию о классе опасности рабочего места, установленных нормативов смывающих, обеззараживающих средств.
31. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
32. Условия трудового договора могут быть изменены путем заключения соглашений к трудовому договору, являющихся его неотъемлемой частью.
33. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, возможно только по письменному соглашению сторон трудового договора.

Исключение составляют случаи, предусмотренные частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьи 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

34. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

В случае перевода работника **на дистанционную (удаленную) работу** на основании изменений в ПВТР, с учетом ст.57 ТК РФ заключать дополнительное соглашение к трудовому договору, определить:

- формы взаимодействия дистанционного работника и работодателя;
- режим рабочего времени, при временной дистанционной работе продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции дистанционно;
- условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте;
- порядок и размеры выплат работнику компенсации за использование принадлежащих ему или арендованного им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации, а также расходов, связанных с их использованием

37.Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

1. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения профкома.

2. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

IV. Рабочее время и время отдыха

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

- 1) для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю;
- 2) педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов;
- 3) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", устанавливается:

- продолжительность рабочего времени:
- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 часов в неделю	–	воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях;
30 часов в неделю	–	инструкторам по физической культуре;
25 часов в неделю	–	воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;
24 часа в неделю	–	музыкальным руководителям;
20 часов в неделю	–	учителям-дефектологам, учителям-логопедам.

- 4) рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, в соответствии со статьями 91 и 189 Трудового Кодекса Российской Федерации;
 - 5) учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем МБДОУ с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и предоставления работнику отпуска. Руководитель должен ознакомить педагогических работников до предоставления очередного отпуска, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде;
 - 6) объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия;
 - 7) объем нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МБДОУ, возможны только:
 - по взаимному согласию сторон;
 - по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником, без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления (по решению суда) на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
- 8) предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБДОУ (включая руководителей), а также педагогическим руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы;
 - 9) учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках;
 - 10) учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется;
 - 11) в учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда;
 - по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 12) работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудовым Кодексом Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя;
- 13) привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья;
- 14) работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 Трудовым Кодексом Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- 15) время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБДОУ. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки;
- 16) в летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 4. Стороны подтверждают:
 - 1) очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года;
 - 2) график отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала;
 - 3) работникам, предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью:

заведующему	– 42 календарных дня;
заместитель заведующего	– 42 календарных дня;
воспитателям	– 42 календарных дня;
воспитателям групп для детей с нарушениями речи	– 56 календарных дней;
учителям-логопедам	– 56 календарных дней;
инструктору физкультуры	– 42 календарных дня;
музыкальному руководителю	– 42 календарных дня;
педагогу-психологу	– 42 календарных дня;
инструктору по гигиеническому воспитанию	– 28 календарных дней;
остальным категориям работников	– 28 календарных дней;
 - 4) разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома в случаях, предусмотренных ст. 124 и 125 Трудового Кодекса Российской Федерации;
 - 5) отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и профкома;
 - 6) по соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск;
 - 7) в случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать

установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме. Исчисление продолжительности отпуска, пропорционально проработанному времени, допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника;

- 8) педагогическим работникам, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5. Работодатель обязуется:

- 1) предоставлять инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 30 календарных дней, в порядке, установленном Федеральным законом от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- 2) в соответствии со статьёй 117 Трудового Кодекса Российской Федерации предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами (ст. 117 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- 3) предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- 4) в соответствии со статьёй 128 Трудового Кодекса Российской Федерации предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребёнка, регистрации брака – 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней;

6. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам предоставляется по письменному заявлению работника при наличии производственной возможности по усмотрению руководителя.

7. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут.

V. Оплата труда и нормы труда

8. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников МБДОУ, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

9. Заработная плата включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада

(должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

10. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах.

11. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

13. Порядок пересмотра размера МРОТ устанавливается законами, и иными нормативно правовыми актами органов государственной власти.

14. В соответствии со статьей 134 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам обеспечивается повышение уровня реального содержания заработной платы путем индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные учреждения производят индексацию в порядке, установленном законодательством.

15. Заработная плата работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

16. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

17. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

18. Выплаты компенсационного характера производятся работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

19. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ и конкретизируются в трудовых договорах работников.

20. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период;
- ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей за выполнение плановых показателей по дето дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану жизни и здоровья детей;
- единовременные премиальные выплаты;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;
- выплаты за работу в составе городских методических объединений

21. Работникам МБДОУ производится выплата надбавки стимулирующего характера за воспитание и обслуживание ребенка-инвалида в соответствии с Постановлением Правительства Челябинской области от 19.11.2013г. № 445-П «О нормативах обеспечения муниципальных образовательных организаций». Выплата производится на условиях полного дня пребывания ребенка-инвалида в МБДОУ. Выплата надбавки производится в пределах ассигнований на оплату труда.

22. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера для всех категорий работников, в том числе работающих по совместительству, устанавливаются Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ и конкретизируются в трудовых договорах работников.
23. Выплаты за квалификационную категорию, выслугу лет являются обязательными.
24. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.
25. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.
26. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) МБДОУ.
27. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 Трудового Кодекса Российской Федерации осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - 9 и 24 числа каждого месяца.
28. При расторжении трудового договора с главным бухгалтером, заместителем руководителя, за исключением оснований:
- соглашения о расторжении трудового договора в соответствии со ст.78 ТК РФ (соглашение сторон),
 - применения меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения,
 - расторжение трудового договора за виновные действия,
- установить размер выплаты выходного пособия – средний месячный заработок. Выплату производить во время расчета при увольнении.
29. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 Трудового Кодекса Российской Федерации).
30. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.
31. Работодатель, в соответствии со статьей 236 Трудового Кодекса Российской Федерации обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно одновременно с выплатой задержанной заработной платы.
32. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

33. В период отмены образовательного процесса по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

34. Наполняемость групп, установленная санитарными нормами и правилами, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы.

35. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах в МБДОУ при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.
- при награждении ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами)

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

36. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

37. Работодатель обязуется:

- 1) с учетом мнения профкома определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, согласно перечня необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ;
- 2) направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).
- 3) создавать условия для реализации права работников на награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации. Решение о возбуждении ходатайства принимается коллективом и рассматривается педагогическим советом, общим собранием трудового коллектива. Вид награды определяется с учетом степени и характера заслуг.
- 4) в случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы;
- 5) при принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- 6) рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБДОУ, его реорганизацией с участием профкома;
- 7) уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 Трудового Кодекса Российской Федерации). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- 8) увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ч.1 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) и сокращением численности или штата (п. 2 ч.1 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- 9) обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией МБДОУ, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

38. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

39. Стороны договорились:

- 1) в связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников;
- 2) разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения;

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение более 50 работающих в течение 30 календарных дней.

40. Стороны подтверждают:

- 1) штатное расписание МБДОУ ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников МБДОУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения;
- 2) переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет за счет средств учреждения;
- 3) не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца;
- 4) преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- 5) при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 Трудового Кодекса Российской Федерации имеют работники:
 - имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
 - имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
 - применяющие инновационные методы работы;

- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

41. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014г. №276 сохраняются:

- принцип добровольного прохождения аттестации;
- бесплатность прохождения аттестации для работников МБДОУ.

VII. Охрана труда и здоровья

42. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

43. Для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда работодатель совместно с профкомом создают комиссию по охране труда.

44. При численности работников учреждения более 50 человек работодатель вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек работодатель устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

45. Работодатель обязуется:

- 1) знакомить работников при приеме на работу с требованиями охраны труда;
- 2) на каждом рабочем месте обеспечить условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда;
- 3) за счет средств МБДОУ обеспечить приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (Приложение № 4).
- 4) своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения
- 5) организовывать проведение специальной оценки условий труда;
- 6) обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров;
- 7) обеспечивать установленный санитарными нормами температурный режим в помещениях;
- 8) осуществлять возврат части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Федеральным законом от 08.12.2020 года №390-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования РФ на 2021 год и на плановый период 2022и 2023 годов»;
- 9) обеспечить наличие инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием, согласованных с профкомом;
- 10) обеспечивать нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения;
- 11) обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

12) проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

46. Профком:

- 1) осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации МБДОУ;
- 2) контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;
- 3) избирает уполномоченных по охране труда;
- 4) принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда;
- 5) принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения;
- 6) обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;
- 7) принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором;
- 8) в случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

47. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

48. Стороны подтверждают, что работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

49. Размер оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории, за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория сохраняется в следующих случаях:

- по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;
- при возобновлении работы в должности по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;
- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации .

50. Сохранение за педагогическим работником сроком на 1 год условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия в случае выхода на работу по окончании длительной болезни.

51. Предоставление работникам, имеющим несовершеннолетних детей, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц (по решению сторон).

52. Предоставление работникам дополнительных оплачиваемых отпусков по следующим причинам:

- бракосочетание работника-3 рабочих дня
- бракосочетание детей-1 рабочий день
- родителям первоклассников-1 сентября, родителям выпускников в день последнего звонка
- смерть детей, родителей, супругов- 3 рабочих дня
- переезд на новое место жительства-2 рабочих дня
- проводы сына в армию-1 рабочий день
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше- 1 день в квартал

53 Предоставление работникам, проработавшим в течении учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска 3 календарных дня.

54. Установить материальное вознаграждение работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости в размере одного должностного оклада.

55. Установить повышающий коэффициент к ставкам (окладам) в размере 0,2 за фактическую нагрузку молодым специалистам в течении первых трех лет работы после окончания учреждений высшего и профессионального образования.

56. Установить надбавку в размере 10% от должностного оклада за отраслевые награды, почетные звания, знаки отличия.

57. Установить педагогическим работникам выплату в размере 5000 рублей за участие в конкурсах профессионального мастерства, победителям и призерам в размере 10000 рублей.

58. Предоставлять работникам свободные от работы дни сохранением заработной платы для прохождения диспансеризации в соответствии ТК РФ и углубленной диспансеризации для работников, переболевших covid-19

59. Работодатель обязуется:

- 1) обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- 2) своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

60. Профсоюз:

- 1) оказывать возможную материальную помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов, в связи с юбилейными датами работников, в связи со сложным материальным положением;
- 2) выделять из профсоюзного бюджета средства на проведение оздоровительных мероприятий для работников МБДОУ.

IX. Гарантии деятельности и защиты прав Профсоюза

50. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профсоюза определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

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

52. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 Трудового Кодекса Российской Федерации), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 Трудового Кодекса Российской Федерации).

53. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- 1) при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- 2) соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- 3) не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
 - 4) безвозмездно предоставлять профкому помещения, как для постоянной работы профкома, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
 - 5) осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома;
 - 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;
 - 7) привлекать представителей профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
54. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав Профсоюза и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:
- 1) увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя (его заместителя) профкома – с согласия Профсоюза;
 - 2) члены Профсоюза, уполномоченные по охране труда, 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 коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы;
 - 3) члены Профсоюза освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.
 - 4) председателю выборного профсоюзного органа ДОО устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 5%

Х. Контроль выполнения коллективного договора

55. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, профкомом.

56. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников МБДОУ и представляется в профком.

57. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Принято на собрании трудового коллектива

«12 » февраля 2025г.