

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РАБОТОДАТЕЛЕМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 89»
НА 2020-2023 гг.**

ПРИНЯТ:

Общим собранием трудового
коллектива

Протокол от 06.10.2020

От имени работников:
Председатель профсоюзной
организации Союз О.А. Собакина

От имени работодателя:
Заведующий И.Е. Гулина



Пермский край

г. Березники

Министерство промышленности и торговли Пермского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ <u>468 «31»</u> <u>12</u> 20 <u>20</u>
Подпись <u>И.Е. Гулина</u>

Раздел I

Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими действующими законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор заключен с целью регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателем Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №89» (далее Учреждение), которые являются сторонами социального партнёрства.

1.3. Стороны обязуются взаимодействовать в соответствии с принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль выполнения принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за не выполнение по их вине коллективного договора.

1.4. Представителем работников в социальном партнерстве является первичная профсоюзная организация Учреждения в лице профсоюзного комитета, представителем работодателя – руководитель Учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.377 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.6. Изменения и дополнения в действующий Коллективный договор могут вноситься по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

Раздел II

Основные права и обязанности сторон.

2.2. Работодатели

2.2.1. имеют право:

- управлять учреждением и принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий,
- принимать локальные нормативные акты,
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Трудовой договор не может содержать условия, снижающие уровень трудовых прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством РФ, настоящим, коллективным договором и иными локальными нормативными актами,
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка,
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд,
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством РФ,
- на переподготовку и повышение квалификации.

2.2.2. обязуются:

- соблюдать действующее законодательство РФ, локальные нормативные акты, условия настоящего Соглашения, коллективных договоров, трудовых договоров,
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; в случае временного отсутствия такой работы работник может быть переведен на другую работу в порядке, установленном трудовым законодательством РФ,
- организовать труд таким образом, чтобы каждый работник имел возможность работать высокопроизводительно и качественно,
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав,
- принимать меры по обеспечению прав и интересов в сфере социальных гарантий и льгот, установленных работникам законодательством РФ, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором,
- создавать безопасные условия труда, обеспечивать работников инструментами, оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения их трудовых обязанностей,
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные данным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами,
- своевременно рассматривать просьбы, заявления, предложения работников и профсоюзной организации и отвечать на них в устной или письменной форме, проводить в установленном порядке переговоры и консультации,

- знакомить работников под роспись с принимаемыми нормативными локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью,

- рассматривать представления профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах,

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ,

- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором,

- рабочее место, соответствующее нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим коллективным договором,

- отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами,

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы,

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте,

- участие в управлении учреждением в предусмотренных трудовым кодексом, настоящим коллективным договором и другими локальными нормативными актами формах,

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством, федеральными законами и иными локальными нормативными актами, 1 раз в 3 (три) года,

- работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются права и гарантии, установленные Трудовым Кодексом РФ (ст. 173 – 177, 187, 196 – 197 ТК РФ),

- участие в управлении учреждением в предусмотренных федеральными законами РФ, коллективным договором, формах,

- иные права, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ.

2.3.1. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда; повышать производительность труда и соблюдать трудовую дисциплину,
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка,
- бережно относиться к имуществу работодателя,
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.4. Трудовые отношения:

- трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, подзаконными нормативными актами, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами между работниками и работодателем.

2.4.1. В соответствии со ст. 80 Трудового Кодекса РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор с работодателем по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

По соглашению сторон, с учетом интересов, как работника, так и работодателя, трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно только на основаниях и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, с соблюдением процедуры и порядка, установленного законодательством.

2.5. Работодатель:

2.5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса РФ уведомляет в письменной форме профсоюзную организацию не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.5.2. В случае принятия решения о массовом высвобождении работников образовательного учреждения, реорганизации или ликвидации образовательного учреждения, уведомляет профсоюзную организацию за 3 месяца, в соответствии со статьей 82 Трудового Кодекса РФ.

2.5.3. В случае необходимости в связи с сокращением численности или штата работодатель осуществляет следующие мероприятия:

- предложить высвобождаемым работникам свободные штатные единицы в соответствии с имеющейся у них квалификацией, специальностью, профессией.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи (супругов) в течение одного года.

2.5.4. Работникам, с которыми трудовой договор прекращается по сокращению численности или штата работников, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка,
- сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия),
- в исключительных случаях сохранение среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если работник обратился в этот орган в двухнедельный срок после увольнения и не был им трудоустроен.

2.5.5. Работник должен быть персонально и под роспись предупрежден о прекращении трудового договора по сокращению численности или штата не менее чем за два месяца до увольнения.

2.5.6. При осуществлении сокращения численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют преимущество в оставлении на работе:

- лица, перечисленные в ст. 179 Трудового Кодекса РФ,
- работники, которым осталось до выхода на пенсию 2-3 года,
- другим категориям работников, перечисленные в федеральных законах, действующих на территории РФ и не противоречащих Трудовому Кодексу РФ.

2.5.7. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ председателя и членов профсоюзной организации образовательного учреждения в соответствии со ст. 82 Трудового Кодекса РФ допускается только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

Раздел III.

Рабочее время и время отдыха.

3.1. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя. Выходные дни – суббота, воскресенье.

3.2. Согласно действующему законодательству для работников Учреждения продолжительность рабочего времени в неделю не может превышать 40 часов.

3.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час работникам, продолжительность рабочего времени которых не менее 8 часов.

3.4. Время начала и окончания работы, число смен в сутки, график сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.5. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогических работников – 56 (42) календарных дня, остальных категорий – 28 календарных дней.

3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.7. Работникам учреждения предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 3 дней

- работникам в случае регистрации брака.
- смерти близких родственников,
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу,
- для проводов детей в армию,
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней.

Если работник в момент совершения события, указанного в п.3.8 настоящего коллективного договора, находится в отпуске, временно нетрудоспособен или отсутствует на работе по другим причинам, то дополнительный отпуск не предоставляется и на другой период не переносится.

Раздел IV.

4.1. Руководитель образовательного учреждения:

4.1.1. Разрабатывает и согласовывает с профсоюзной организацией учреждения инструкции по охране труда работников учреждения.

4.1.2. Принимают решения с учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 371 Трудового кодекса РФ, в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

4.1.3. Производят выплаты доплат и надбавок (по согласованию с представителями трудового коллектива) в соответствии с законодательством и Положениями о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, с учетом мнения представительного органа учреждения.

Производят выплаты стимулирующего характера из фонда экономии образовательного учреждения на основании Положения (по согласованию с представителями трудового коллектива).

4.1.4. Производят единовременные выплаты из фонда оплаты труда учреждения к профессиональному празднику - День воспитателя (при наличии средств в Учреждении).

4.1.5. Руководитель выплачивает заработную плату работникам учреждения 2 раза в месяц:

- за первую половину месяца – 25-го числа месяца;
- за вторую половину месяца – 10-го числа следующего месяца.

Выплата заработной платы производится на специальные карточные счета банковских карт.

Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.1.8. Обеспечивают режим труда и отдыха работников, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, в соответствии с действующим законодательством.

4.1.9. Составляют графики отпусков работников учреждения на новый календарный год с учетом мнения работника и по согласованию с профсоюзным комитетом в срок до 1 декабря текущего года.

4.1.10. Вне графика предоставляют очередной отпуск работникам в связи с получением путевки на лечение.

4.1.11 График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.1.12. Соглашением между работником и работодателем может быть предусмотрено деление отпуска на части.

4.1.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности на основании статьи 47 п. 5.4 главы 5 Закона РФ № 273 – ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в РФ» может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления определяются Учредителем и (или) уставом образовательного учреждения, коллективным договором.

4.1.14. Привлекают работников к работе в выходные и праздничные дни с их личного письменного согласия. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее, чем в двойном размере, или, по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а выходной день переносится и оплате не подлежит.

Раздел V.

Охрана труда и здоровья работников

Признавая приоритет жизни и здоровья работников, стороны обязуются ответственно заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников.

5.1. Работодатель:

5.1.1. Проводит техническую инвентаризацию зданий и сооружений на соответствие их требованиям безопасности и санитарно-гигиеническим нормам и правилам;

5.2.2. Проводит обучение (инструктаж) работников учреждения по вопросам охраны труда и техники безопасности;

5.2.3. Организует и контролирует проведение за счет средств учреждения периодических медицинских осмотров (обследований) работников с целью охраны их здоровья, предупреждения и нераспространения заболеваний.

5.2.4. Принимает необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.2.5. Осуществляет обязательное социальное страхование работников на случай временной нетрудоспособности вследствие заболевания и в связи с материнством, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.6. Организует достоверное и тщательное расследование причин несчастных случаев на производстве и обеспечивает выплату связанных с этим компенсаций в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ и других нормативных актов.

При проведении этой работы взаимодействует с профсоюзной организацией:

- информирует профсоюзную организацию о несчастных случаях на производстве,
- по каждому несчастному случаю на производстве для его расследования создает комиссию с участием представителя профсоюзной организации.

5.2.7. Возмещает вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Раздел VI.

Права, обязательства и гарантии профсоюзной организации

6.1. Руководитель образовательного учреждения соблюдает права профсоюза, всемерно содействует его деятельности на основании Закона РФ от 12.01.1996г № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового кодекса РФ, создает условия для деятельности профсоюзной организации в соответствии с положениями статьи 377 Трудового кодекса РФ.

6.2. Права выборного органа профсоюзной организации работников образования и гарантии его деятельности определяются

законодательством Российской Федерации, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим коллективным договором.

6.3. Работодатель ежемесячно бесплатно, по письменному заявлению работников, удерживает профсоюзные членские взносы из заработной платы работников и осуществляет перечисление на счет профсоюзной организации.

6.4 Профсоюзная организация от имени работников и в их интересах, в предусмотренных законодательством РФ и другими локальными и нормативными актами случаях, участвует в работе органов управления с правом совещательного голоса при принятии ими решений по социально - трудовым отношениям.

6.5. Профсоюзная организация:

- отстаивает и защищает социально-экономические интересы членов профсоюза, права и социальную поддержку трудового коллектива, предусмотренные настоящим коллективным договором учреждения,

- стремится к развитию социального партнерства, конструктивных форм взаимоотношений между работодателем и работниками, соблюдая установленные законодательством нормы, содействуя снижению социальной напряженности в коллективе образовательного учреждения.

6.6 Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, информирует о тенденциях развития системы образования.

6.7. Профсоюзная организация представляет работодателю, вышестоящим профсоюзным организациям, в Березниковскую городскую Думу, Законодательное собрание Пермского края предложения по вопросам оплаты труда, трудовых гарантий, пенсионного обеспечения, условий и охраны труда, улучшения жилищных условий, оздоровления работников, профилактики травматизма.

Участвует в обсуждении проектов законов, касающихся прав работников отрасли и вносит предложения.

- принимает организационное участие в проведении профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года».

- участвует в работе аттестационной комиссии.

- организует культурно-массовую, спортивную и оздоровительную работу для членов профсоюза и членов их семей.

- оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам трудового и жилищного законодательства, занятости, оплаты труда, выплаты пособий, по вопросам условий и охраны труда.

- осуществляет при необходимости защиту их трудовых прав в судебных органах.

- совместно с комиссией по социальному страхованию учреждения работает по оздоровлению работников образовательного учреждения и их детей в загородных оздоровительных центрах и профилакториях.

- через уполномоченного по социальному страхованию в образовательном учреждении осуществляет контроль за правильностью и своевременностью выплаты пособий по социальному страхованию.

- поддерживает работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности учреждения и на повышение гарантий работника.

6.8 Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профсоюзной организации, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).

Раздел VII.

Участие работников в управлении учреждением

7.1. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ в период действия настоящего Соглашения реализуются следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учет мотивированного мнения профсоюзной организации при разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном трудовым законодательством,

- проведение выборным органом профсоюзной организации консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в целях достижения взаимоприемлемого решения,

- информация, касающаяся социально – трудовых отношений, предоставляется выборному органу профсоюзной организации в соответствии с письменным запросом.

7.2. Профсоюзная организация осуществляет контроль за своевременностью выплаты заработной платы и отпускных;

7.3. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах обеспечения занятости, увольнения, представления гарантий и компенсаций работникам в случае сокращения.

7.4. Уполномоченные лица по охране труда профсоюза имеют право:

- осуществлять контроль за осуществлением мер, направленных на улучшение условий и охраны труда, снижение производственного травматизма,

- защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью при исполнении трудовых обязанностей,

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

Раздел VIII.

Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников. Гарантии их реализации.

(Закон Российской Федерации «Об образовании» ст. 47)

8.1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством РФ и Пермского края.

8.2. В Российской Федерации и Пермском крае признается особый статус педагогических работников в обществе, и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости и престижа педагогического труда.

8.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

8.3.1. Свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

8.3.2. Свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

8.3.3. Право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой программы;

8.3.4. Право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

8.3.5. Право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, информационно – телекоммуникационными сетями и другими материалами и средствами.

8.3.6. Право на участие в управлении образовательной организацией.

8.3.7. Право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики.

8.4. Педагогические работники имеют трудовые права и социальные гарантии:

8.4.1. Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

8.4.2. Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

8.4.3. Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;

8.4.4. Право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

8.5. Аттестация педагогических работников (по Соглашению между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ):

-педагогическим работникам, на основании приказа руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до полутора - трёх лет.

-длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4 месяцев),

-работы в образовательном учреждении менее одного года (в случае перехода в другое учреждение),

-закрытия учреждения на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения заработной платы или перевода на другую педагогическую работу),

-нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п.5.4 ст. 47 Закона РФ «Об образовании»,

-перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательного учреждения.

8.5.1. Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось два года и менее, на основании их личных заявлений в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. Действие квалификационной категории педагогическим работникам не продлевается.

Раздел IX.

Заключительные положения

9.1. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин возникновения конфликтов, для предупреждения крайней меры их решения (забастовок).

9.2. В случае возникновения спора (конфликта), связанного с выполнением коллективного договора, стороны договорились разрешать их путем переговоров на согласительной комиссии.

9.3. Для подготовки проекта нового коллективного договора стороны договорились создать комиссию в составе представителей каждой из сторон, которая рассматривает спорные вопросы, готовит предложения для внесения изменений и дополнений, включает их в проект нового коллективного

договора. Изменение и дополнение к соглашению оформляются в виде дополнительного соглашения, подписываются каждой из сторон.



И. В. Сидорова
Заведующий

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575846

Владелец Гулина Ирина Евгеньевна

Действителен с 30.08.2021 по 30.08.2022