

Муниципальное казенное учреждение «Управления образования»  
городского округа «город Дагестанские Огни»

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Работодателем МКУ «Управления образования»  
городского округа «город Дагестанские Огни»  
и работниками МКУ «Управления образования»  
городского округа «город Дагестанские Огни»  
на 2019– 10.09.2022 годы.

Утвержден на собрании работников МКУ «Управления образования» городского округа  
«город Дагестанские Огни» от 04 сентября 2019 года.

Начальник МКУ «Управления  
образования» городского округа  
«город Дагестанские Огни»  
М.Б. Алиханов  
\_\_\_\_\_ 2019 г.

М.П.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
УО городского округа  
«город Дагестанские Огни»  
Ф.Г. Магомедов  
\_\_\_\_\_ 2019 г.

«04» \_\_\_\_\_ 2019 г.  
М.П. \_\_\_\_\_

«Утверждено»  
Президиуме ГОП  
работников образования и  
науки УО городского округа  
«город Дагестанские Огни»  
Председатель ГОП А.Э. Исинов  
\_\_\_\_\_ 2019 г.

«06.09» \_\_\_\_\_ 2019 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в ГУ ЦЗН администрации городского округа «город Дагестанские Огни»  
Регистрационный № 15 от «11» 09 2019 г.

Начальник ГКУ РД ЦЗН  
МО «г. Дагестанские Огни» \_\_\_\_\_ / Абдурахманов Р./  
М.П. \_\_\_\_\_

г. Дагестанские Огни

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между Работодателем МКУ «Управления образования» городского округа «город Дагестанские Огни» и работниками МКУ «Управления образования» городского округа «город Дагестанские Огни» на 2019– 10.09.2022 годы.**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками МКУ «Управления образования» (аппарата УО, методический кабинет и группа хозяйственного обеспечения) и начальником МКУ «Управления образования» на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице начальника МКУ «Управления образования» городского округа «город Дагестанские Огни» - Алиханова Максима Багируллаховича, именуемый далее «Работодатель»;
- работники отдела образования в лице председателя первичной профсоюзной организации МКУ «Управления образования» городского округа «город Дагестанские Огни» - Магомедова Гаджирамазана Гаджимагомедовича, именуемый далее «Профком».

1.3. Настоящий коллективный договор заключен полномочными представителями сторон добровольно на основе соблюдения норм законодательства, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются обязательства сторон по вопросам условий труда и социальных гарантий, дополнительных по отношению к условиям и гарантиям, предусмотренным законодательством о труде и муниципальной службе.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношении друг с другом. В совместной деятельности работодатель и профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

#### **Работодатель обязуется:**

- обеспечить эффективное управление УО, сохранность его имущества;
- добиваться стабильного финансового положения;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- согласовывать с профкомом принимаемые локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положения о доплатах и надбавках, о премировании, график отпусков);
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов;

- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста минимального размера оплаты труда и прожиточного уровня населения.

**Профком обязуется:**

- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора и других нормативных правовых актов, действующих в соответствии с законодательством в УО.

**Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- выполнять обязательство о сохранении и не разглашении муниципальной, служебной и коммерческой тайны;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, положение МКУ «Управления образования и структурных подразделений»;
- беречь имущество МКУ «УО», заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКУ «УО» независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы.

**II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу, которая носит постоянный характер, оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, а на время выполнения определенной работы – срочного трудового договора. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой в течение всего срока его действия.

2.2. Прием на работу специалистов производится на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем.

2.3. Для работников МКУ «Управления образования» при приеме на работу может устанавливаться испытательный срок в соответствии с законодательством РФ и Республики Дагестан.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.5. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников, повышения квалификации по своей профессии.

2.6. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться не только исходя из интересов учреждения, но и исходя из потребностей личного роста работника.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

2.7. 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. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в статье 72.2 ТК РФ.

2.8. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штатов работников, рассматриваются предварительно Работодателем с участием Профкома.

2.9. Работодатель и профком важнейшей задачей считают обеспечение занятости работников УО.

2.10. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в профсоюзные органы, а также в службу занятости представляется не менее чем за два месяца.

2.11. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобожденных в результате сокращения численности или штатов работников.

2.12. В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Работодателя производится с учетом мотивированного мнения профкома.

2.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери (отцы), воспитывающие детей до 16 –летнего возраста и лица, воспитывающие ребенка без матери указанного возраста;

2.14. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить наем работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;
- по заявлению работников переводить их на режим неполного рабочего времени.

2.15. При сокращении численности или штатов работников не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.16. Высвобождаемому работнику предлагаются должности в соответствии с его профессией, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные должности, имеющиеся в УО.

2.17. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников конкретные работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

2.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1,2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.19. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы и компенсации, предусмотренные действующим законодательством о труде и муниципальной службе.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время и время отдыха работников МКУ «Управления образования» регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и статьями настоящего раздела заключенного коллективного договора, а также правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Для всех работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем.

3.3. Работа в выходные и праздничные дни оформляется приказами руководителя с компенсацией согласно ТК РФ.

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час для всех работников.

3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) имеющему детей-инвалидов, предоставляется ежемесячно четыре оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми до достижения ими 18-летнего возраста.

3.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

3.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается:

- муниципальным служащим – 30 календарных дней
- работникам методического кабинета (ИМЦ) – 28 календарных дней
- работникам бухгалтерии и группа хозяйственного обеспечения – 28 календарных дней.

3.9. При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным отпуском. Продолжительность отпусков определяется в календарных днях, праздничные дни, приходящие на период отпуска, в число календарных дней не включаются.

3.10. В соответствии со статьей 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3.1. 3.11. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дней;
- на похороны близких родственников - 3 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 2 дня и членам профкома - 1 день;
- в связи с бракосочетанием работника или детей – 3 дня;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 2 дня;

- для участия в похоронах родных и близких – 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме – 1 день;
- донорам – 2 дня (при наличии справок станции переливания крови).

3.12. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ.

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 3 календ. дней;
- председателю первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня и членам профкома – 1 календарный день;

3.13. В связи с обучением в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию и независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, работник, успешно обучающийся в этих учреждениях, имеет право на дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, сдачи итоговых государственных экзаменов и подготовки и защиты выпускной квалификационной работы продолжительностью, установленной статьей 173 ТК РФ.

#### IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается два раза в месяц (15 и 30 числа каждого месяца). При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем – выплачивается накануне дня.

4.2. Размер должностного оклада, размеры и порядок установления надбавок и иных выплат к должностному окладу работников определяется нормативными правовыми актами города Дагестанские Огни, федеральными и республиканскими законами.

4.3. Денежное содержание муниципального служащего состоит из:

- должностного оклада;
- ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;
- ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе

- ежемесячной премии за выполнение особо важных и сложных заданий и по результатам работы работника;
- ежемесячного денежного поощрения;
- единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- выплаты материальной помощи (1 раз в год).

4.4. Оплата работникам методического кабинета и группа хозяйственного обслуживания производится на основании Положения об оплате труда, утвержденного приказом Управления образования.

4.5. Оплата водителю отдела образования производится в соответствии с приказом начальника УО.

4.6. Работникам, имеющим почетные звания (государственные награды) устанавливаются выплаты стимулирующего характера к должностному окладу в размере:

- за звание «Почетный работник общего образования РФ» - 10%;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – от 10% до 30%;

4.7 Из фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах Организации ( Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам МКУ «Управления образования городского округа «город Дагестанские Огни».

Выплата премии и оказании материальной помощи из фонда заработной платы работников Управления образования производится на основании Положения о расходовании фонда заработной платы работников Управления образования городского округа «город Дагестанские Огни» по согласованию с профсоюзным комитетом.

1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818, с целью поощрения работников за качественно выполненную работу в учреждении могут выплачиваться:

- а). Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. \*1)
- б). Выплаты за качество выполняемых работ. \*2)
- в). Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. \*3)
- г). Премияльные выплаты по итогам работы. \*4)

2. Премирование работников осуществляется по следующим основаниям (по итогам работы (за квартал, год) учитывается):

- выполнение и перевыполнение плана финансово-хозяйственной деятельности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3. Материальная помощь может выплачена по следующим основаниям:  
в связи

- приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов
- стихийные бедствия;
- смерть близких родственников, собственная смерть;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и 70 лет);
- увольнение в связи с выходом на пенсию;
- при бракосочетании;
- и по другим уважительным причинам.

4.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносить по соглашению с работником на другой срок.

4.9. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохраняется место работы и средний заработок (статья 167 ТК РФ).

4.10. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение медицинских периодических осмотров, работнику сохраняется средний заработок. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований.

4.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (должностного оклада).

## **У. ОХРАНА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

5.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда.

5.2. Работодатель в соответствии со статьей 219 ТК РФ обеспечивает работникам право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

5.3. Работодатель в соответствии со статьей 212 Трудового Кодекса РФ обеспечивает выдачу спецодежды работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением.

5.3. По заявлению членов профсоюза оказывается материальная помощь из средств профсоюза в следующих случаях:

- по случаю смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители);
- по случаю юбилейного дня рождения;
- в случае тяжелого материального затруднения;

5.4. По заявлению работников оказывается материальная помощь в размере 2000 рублей в пределах установленного фонда оплаты труда в следующих случаях:

- по случаю смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители);
- по случаю юбилейного дня рождения (50, 55, 60 лет, каждые последующие 5 лет со дня рождения).

## VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

6.2. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для прохождения работниками раз в год медицинского осмотра.

6.3. Работники Управления образования пользуются льготами, гарантиями и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации.

## VII. ПРАВА РАБОТНИКОВ И ИХ ЗАЩИТА

7.1. Работники имеют право на:

- ознакомление с документами, определяющими его права и обязанности по занимаемой должности, критерии оценки качества работы и условия продвижения по службе, а также условия, необходимые для исполнения им должностных обязанностей;
- обеспечение организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей;
- оплату труда и другие выплаты в соответствии с трудовым законодательством, законодательством о муниципальной службе и трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего (служебного) времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодного оплачиваемого отпуска;
- получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения им должностных обязанностей;
- посещение в установленном порядке для исполнения им должностных обязанностей учреждений, организаций независимо от форм собственности;
- принятие решений и участие в их подготовке в соответствии с его должностными обязанностями;
- участие по своей инициативе в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы или государственной должности и государственной службы;
- повышение квалификации, переподготовку за счет местного бюджета;
- ознакомление со всеми материалами своего личного дела, с отзывами о своей деятельности и другими документами до внесения их в личное дело, приобщение к личному делу своих обязанностей;
- рассмотрение индивидуальных трудовых споров в соответствии с трудовым законодательством, защиту своих прав и законных интересов;
- пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## VIII. АТТЕСТАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

8.1. Аттестация муниципального служащего проводится в целях определения его соответствия занимаемой должности муниципальной службы, один раз в 3 года.

8.2. Аттестации не подлежат муниципальные служащие:

- замещающие должности муниципальной службы менее одного года;
- достигшие возраста 60 лет;
- беременные женщины;

- находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных лиц возможна не ранее чем через один год после выхода из отпуска;

- замещающие должности муниципальной службы на основании срочного трудового договора (контракта).

8.3. До истечения трех лет после проведения предыдущей аттестации внеочередная аттестация муниципального служащего может проводиться в следующих случаях:

- по соглашению сторон трудового договора;
- при принятии решения о сокращении должностей муниципальной службы в соответствующем муниципальном органе;
- принятия работодателем в установленном порядке решения об изменении условий оплаты труда муниципальных служащих, установленных федеральными законами, законами области и иными нормативными правовыми актами.

8.4. В случае если муниципальный служащий признан аттестационной комиссией несоответствующим занимаемой должности муниципальной службы, он может быть направлен с его согласия на переквалификацию или повышение квалификации, либо понижен в должности или уволен.

8.5. В случае несогласия муниципального служащего с понижением в должности или невозможности перевода с его согласия на другую должность муниципальной службы работодатель может в срок не более одного месяца со дня аттестации уволить его с муниципальной службы в связи с несоответствием замещаемой должности вследствие недостаточности квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

## **IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Первичная профсоюзная организация учреждения представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации.

9.2. Работодатель:

- содействует деятельности первичной профсоюзной организации в реализации законных прав работников и их представителей;
- бесплатно предоставляет средства связи, транспорт, технику для нужд первичной профсоюзной организации;
- предоставляет средства информации учреждения для информирования работников о деятельности профсоюзной организации;
- по личному письменному заявлению члена Профсоюза производит ежемесячно безналичное и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет Даггининской городской организации профсоюза членских взносов в размере одного процента от начисленной заработной платы работников;
- согласовывает с Профкомом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам;
- гарантирует в рабочее время проведение профсоюзных собраний 2 раза в год при условии заблаговременного согласования с Профкомом о времени его проведения.

9.3. Членам Профкома предоставляется свободное время с сохранением среднего заработка за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей.

9.4. Члены Профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планами и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

9.5. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов конференций, а также для участия в работе их органов с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9.6. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет Дагогнинской городской профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения.

9.7. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мотивированного мнения профкома, а председателя профкома – без согласия вышестоящего органа Профсоюза.

9.8. Увольнение по инициативе работодателя члена профкома возможно только с предварительного согласия профкома, председателя профкома – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с членами профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которое федеральным законом предусмотрено увольнение.

## **Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания и действует до заключения нового коллективного договора.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими его и их представителями.

При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию.

На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

10.3. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за один месяц до окончания срока действия данного договора (ст. 39 ТК РФ).

10.4. По взаимному соглашению сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законодательством для его заключения. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

10.5. Представители сторон несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством РФ.