

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СМОЛЕНСКА
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 18» города Смоленска
(МБДОУ «Детский сад № 18»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и первичной профсоюзной организацией
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 18» города Смоленска по обеспечению социально-
экономических и правовых гарантий работников отрасли
на 2021-2024

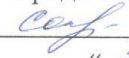
От работодателя:

заведующий муниципальным
бюджетным дошкольным
образовательным учреждением
«Детский сад № 18»
города Смоленска


И. В. Ильина
« 21 » декабрь 2020

От работников:


председатель первичной
профсоюзной организации
муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным
учреждением «Детский сада №18»
города Смоленска


Н.И. Солдатенкова
« 21 » декабрь 2020

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20____

**ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛ. ОБЛ.
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
ОТДЕЛ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ИНТЕРЕСОВ
В Г. СМОЛЕНСКЕ В ПРОМЫШЛЕННО-Р-НЕ**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
- 22. 12. 20 20
РЕГ № 1/29
ВЕД. СПЕЦ. КАСЬЯНОВ Д. А.


(должность, Ф.И.О. специалиста)

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключён в соответствии с законодательством РФ и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в между работодателем и работниками в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 18» города Смоленска (далее – МБДОУ).

1.2. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом

Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Российской Федерации «О профессиональных союзах», Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях, отраслевыми тарифными соглашениями, Уставом Учреждения и иными федеральными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются все работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком); работодатель – в лице его представителя – заведующего МБДОУ «Детский сад № 18» Ильина И.В..

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении.

преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий Договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- ✓ Правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ Положение об оплате труда работников;
- ✓ Положение о комиссии по урегулированию споров;
- ✓ Положение о формировании и использовании фонда для выплат социального и поощрительного характера работникам ДОУ, заработная плата которых финансируется за счет средств бюджета города Смоленска;
- ✓ Положение о формировании и использовании фонда экономии заработной платы;
- ✓ Положение о выплатах из 16% надтарифного фонда оплаты труда за работу не входящую в функциональные обязанности работников;
- ✓ Положение о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам;
- ✓ Положение о материальном стимулировании сотрудников при выполнении муниципального заказа на оказание муниципальных услуг;
- ✓ Положение об охране труда;

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком;

- ✓ учёт мнения профкома;

- ✓ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- ✓ участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Обязанности сторон коллективного договора.

Стороны договорились, что цели заключения настоящего Договора могут быть достигнуты при условии безусловного и качественного выполнения всех условий Договора, а также своих трудовых обязанностей.

2.1. Основными задачами для сторон являются:

- обеспечение стабильного функционирования учреждения и всех его служб на основе совершенствования организационно-правовых и финансово-экономических отношений;
- укрепление взаимоотношений между работниками и работодателем, направленных на обеспечение согласования интересов обеих сторон по вопросам регулирования социальнотрудовых отношений (статья 23 ТК РФ);
- осуществление четко налаженной непосредственно образовательной деятельности, внедрение научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутрисудового инспектирования.

2.2. Работодатель (администрация учреждения) обязуется (статья 22 ТК РФ):

- создавать условия для развития социального партнерства, участия трудового коллектива через своих представителей в управлении Учреждением;
- признать и принять на себя обязательства трехстороннего соглашения (районного, городского);
- принимать локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Смоленской области, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) (ст. 8 ТК);

- вопросы трудовых отношений с работниками решать в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом РФ и другими актами законодательства;
- своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав Учреждения, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;
- предусматривать в Смете статьи расходов, обеспечивающих эффективную реализацию пунктов коллективного договора;
- обязательно знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда и локальными актами; □ обеспечивать занятость работников в соответствии с заключенным трудовым договором; создавать условия, необходимые для обеспечения образовательной деятельности работников;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инвентарем, спецодеждой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; □ проводить специальную оценку условий труда (аттестацию рабочих мест) с последующей сертификацией организации работ по охране труда не реже одного раза в пять лет (ст.212 ТК);
- вести коллективные переговоры, а также предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над их выполнением;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников; □ возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ и нормативными правовыми актами.

2.3. Работники обязуются (ст. 21 ТК):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, а также приказы, распоряжения и указания администрации Учреждения и вышестоящих органов управления образования;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину;
- строго и последовательно выполнять требования СанПиН к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных учреждениях и инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; □ обеспечивать нормальное функционирование Учреждения на каждом рабочем месте, качественное обслуживание детей, их воспитание и развитие; замещать временно отсутствующих работников;
- содержать свое рабочее место, оборудование, инвентарь, пособия в порядке и чистоте, бережно относиться к имуществу, обеспечивать его сохранность, а также сохранность личных вещей детей и сотрудников;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, обеспечивать защиту воспитанников от всех форм насилия;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и взрослых, сохранности имущества; □ по всем вопросам, связанным с профессиональной деятельностью работников, несоблюдением норм и прав, оплатой труда, следует обращаться, прежде всего, к администрации Учреждения и (или) в профсоюзный комитет.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется (ст. 370 ТК):

- предоставлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- осуществлять контроль правильного расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда и фонда экономии заработной платы;
- контролировать правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности сотрудников и воспитанников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте; предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания детского сада к новому учебному году;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;
- оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- оказывать посильную помощь в благоустройстве территории Учреждения и участков к летне-оздоровительному периоду;
- своевременно составлять совместно с администрацией график отпусков работников на текущий год (статьи 123 и 372 ТК РФ);
- представлять интересы работников, которые по каким-либо причинам вышли из профсоюза или не состоявшие в профсоюзе, в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением.
- оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:
 - потери близкого родственника;
 - утраты, гибели и порчи имущества (кража, бедствие и т.п.);
 - длительной болезни работника (2 и более месяцев);
 - в других случаях по решению профсоюзного комитета при наличии обоснованной просьбы работника по заявлению.

3. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, региональными соглашениями, настоящим договором.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (статья 68 ТК РФ).

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый или определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст.58, 59 ТК.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренный ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.6. Увеличение продолжительности рабочего дня в течение учебного года по сравнению с условиями, оговоренными в трудовом договоре, возможны по взаимному согласию сторон; в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.7. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать трёх месяцев. Приём с испытательным сроком находит своё отражение в трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ).

3.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в

связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.10. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ):

- соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев когда трудовые отношения фактически продолжаются и не одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ) или работодателя (статья 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю либо переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением

подведомственности (подчиненности) организации, либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);

- отказ работника от предложения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст75, ч.4 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (статья 73 , ч.3,4 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую в другую местность вместе с работодателем (статья 72, ч.1 ТК РФ);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83ТК РФ);

- нарушение установленных настоящим кодексом или иным федеральным законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

3.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего МБДОУ. С приказом заведующего о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается с ним ознакомиться под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

3.12. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» п. 6 ч.1 статьи 81 или п.4ч.1 статьи 83 ТК РФ. По письменному обращению, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

4. Оплата труда. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

4.1. Оплата труда работников МБДОУ осуществляется на основе регулирующего оплату труда работников учреждений города Смоленска нормативно-правового акта, утверждаемого органом местного самоуправления с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на федеральном уровне, а также в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и региональной власти.

4.2. Оплата труда каждого конкретного работника зависит от его трудового вклада, квалификации, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

4.3. Заработная плата работников МБДОУ состоит из:

- базовых ставок и базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников;
- повышающих коэффициентов в зависимости от образования и стажа работы, а также с учетом квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, имеющихся государственных наград;
- компенсационных доплати надбавок за вредные, тяжелые и отклоняющиеся от нормальных условия труда;
- стимулирующих доплат и надбавок за высокую результативность и качество труда;
- доплат и надбавок за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- социальных выплат, определяемых федеральными, региональными и муниципальным законодательством, локальными нормативными актами МБДОУ.

4.4. Установление повышающих коэффициентов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБДОУ, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышающий коэффициент, если документы находятся в другом учреждении;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории (первой или высшей) – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при награждении государственной или ведомственной наградой – со дня подписания приказа (распоряжения, постановления) о награждении.

4.5. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Ответственность за своевременное изменение размера заработной платы возлагается на работодателя.

4.6. Заработная плата выплачивается работникам в соответствии со ст.136 Трудового Кодекса Российской Федерации посредством перечисления на банковскую карту. Днями выплаты заработной платы являются 13 и 27 числа текущего месяца.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении других причитающихся работнику выплат, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст.236 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Расчетные листки с указанием всех начислений и удержаний выдаются работнику не позднее, чем за 1 день до выплаты заработной платы.

4.7. Формирование штатов работников с 1 сентября текущего года из числа административно-хозяйственного, учебно-образовательного и обслуживающего персонала МБДОУ производится от расчетного числа групп путем деления списочного состава воспитанников на установленную соответствующими нормативными документами предельную наполняемость.

4.8. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ производится без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей) и размеров доплат (в пределах фонда оплаты труда).

4.9. Педагогическим работникам, для которых МБДОУ является основным местом работы, ежемесячно выплачивается денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

4.10. Оплата труда работников в случае неявки сменяющего работника осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ (как за сверхурочную работу, допускаемую с письменного согласия работника).

Для воспитателей сверхурочной работой является работа в закрепленной группе в первый день отсутствия сменяющего работника.

4.11.3а часы педагогической работы по замещению временно отсутствующих коллег оплата производится согласно своего должностного оклада.

4.11.1. Оплата замещения должности кладовщика, уборщика служебных помещений, заведующего хозяйством, музыкального руководителя, дворника на время ежегодного отпуска, а также отсутствия на рабочем месте по причинам болезни и др., производится в пределах имеющего фонда экономии заработной платы МБДОУ.

4.12. Порядок выплаты премий, вознаграждений, материальной помощи работникам в пределах, имеющихся в МБДОУ средств, устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.13. Надбавки и доплаты стимулирующего характера за высокую результативность и качество труда устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с разработанным и утвержденным на начало учебного года Положения о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам.

Конкретные размеры доплат и надбавок определяются совместным решением работодателя и профсоюзного комитета.

4.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ устанавливается в 4% от ставки заработной платы.

4.15.1. По результатам оценки условий труда доплаты в размере 4% от производственной нагрузки устанавливаются следующим категориям работников:

- воспитатель;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды;
- кухонный рабочий;
- повар.

4.16. За работу в ночное время, т.е. с 22.00 до 6.00, сторожам МБДОУ устанавливается доплата в размере 35% от базового должностного оклада, согласно нагрузке. 4.17. Оплата труда за работу в праздничные и выходные дни, а также сверхурочную работу производится в соответствии со ст.153 ТК РФ.

4.18.Согласно Постановления Администрации города Смоленска от 15.01.2014 №77 – адм «О внесении изменений в постановления Главы города Смоленска от 24.03.2008 №150 от 29.06.2006 №1789 работника МОП производится:

- ежемесячная денежная выплата работникам МБДОУ в размере 650 рублей в пределах 1,0 ставки исходя из фактически отработанного времени;
- ежемесячная денежная доплата в размере 500 рублей младшим воспитателям; выплаты из 2% фонда в пределах выделенного фонда оплаты труда работникам, заработная плата которых финансируется за счет бюджета города Смоленска (МОП).

Данные выплаты входят в МРОТ.

4.19.Любое удержание из заработной платы работника, не предусмотренное законом, осуществляется только с письменного согласия работника.

4.20.Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных Федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст.138 ТК РФ).

4.21.Работодатель возмещает работникам МБДОУ материальный ущерб, причиненный им в результате незаконного лишения возможности трудиться в случае приостановления работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

4.22.За дни забастовки, организуемой Профсоюзом из-за невыполнения или нарушения настоящего Договора, территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, работникам МБДОУ, участвующим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном объеме.

4.23.Не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда.

4.24.Работодатель при участии профкома:

- организует учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
- содействует оздоровлению детей работников МБДОУ в МОУ ДОД «Детский оздоровительно-образовательный центр».

4. 25. Детям работников, посещающим МБДОУ, предоставляется право бесплатно присутствовать на всех проводимых в МБДОУ мероприятиях.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Правила внутреннего трудового распорядка, график режима рабочего времени и график сменности утверждаются Работодателем с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета Детского сада.

5.2. В соответствии со ст. 333 ТК РФ для педагогических работников дошкольного учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени административного и обслуживающего персонала дошкольного учреждения устанавливается в соответствии с государственными нормами и составляет в неделю:

- 40 часов – заведующий, заведующий хозяйством, делопроизводитель, повар, младший воспитатель, кухонный рабочий, уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, дворник, вахтер, кладовщик, рабочий по ремонту и обслуживанию здания, сторож;
- 24 часа – музыкальный руководитель;
- 30 часов – инструктор по физической культуре;
- 36 часов – воспитатель;
- 36 часов – старший воспитатель;
- 36 часов – педагог-психолог;
- 36 часов – социальный педагог.

5.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях, при наличии объективной необходимости и с согласия работника. При этом с работником, привлекаемым к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.

5.4. Для работников МБДОУ, кроме сторожей, работающих по специальному графику, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными.

5.5.С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета и с согласия работника в МБДОУ может вводиться гибкий график рабочего времени для отдельных категорий работников, устанавливаться разделение рабочего времени на части, что должно быть отражено в действующих Правилах внутреннего трудового распорядка, трудовом договоре.

5.6.Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работников.

Педагогическая работа по замене временно отсутствующих работников не является сверхурочной (исключение - работа по замещению напарника в первый день его отсутствия - п.3.11 Договора).

5.7.Стороны договорились, что производственные собрания, все виды совещаний проводятся в рамках рабочего времени.

5.8.В соответствии со ст.95 ТК РФ продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему предпраздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.9.Все работники МБДОУ получают гарантированный ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профкомом, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБДОУ и сложившихся семейных обстоятельств работника.

График отпусков составляется на каждый календарный год с учетом мотивированного мнения профкома и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за две недели до начала нового календарного года.

При наличии путевки на санаторно-курортное лечение ежегодный отпуск предоставляется по заявлению работника, независимо от графика отпусков.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных ст.124 Трудового Кодекса Р Ф.

5.10 Стороны договорились, что в соответствии со статьей 116 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, кроме основного ежегодного отпуска предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- повару – 7 календарных дней; рабочему по стирке и ремонту белья
– 7 календарных дней.

5.11. Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.12. Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если работник отработал менее 10 месяцев. Если работник отработал в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц (15 и более дней), округляется до полного; если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

5.13. Все работники МБДОУ согласно ст.128 Трудового Кодекса Российской Федерации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы с добавлением времени нахождения в пути к месту события и обратно.

5.14. Работники, получающие без отрыва от производства среднее или высшее профессиональное образование 2-го уровня, связанное с их профессиональной деятельностью, имеют право на дополнительный неоплачиваемый отпуск для участия в лабораторно-экзаменационных сессиях, защиты диплома (сдачи госэкзаменов).

Данный отпуск предоставляется по личному заявлению работника и при наличии справки-вызова учебного заведения.

5.15. Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и ст. 335 ТК РФ педагогические работники МБДОУ через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем.

5.16. О своем желании получить длительный отпуск работник должен уведомить администрацию заранее (за две недели).

5.17. В соответствии со статьей 128 ТК РФ предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, 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 (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

6.Гарантии содействия занятости и переобучения работников.

6.1.Все вопросы, связанные с изменением структуры, реорганизацией МБДОУ, а также сокращением численности или штата, рассматриваются работодателем с участием профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в случаях, предусмотренных ст. 82 ТК РФ, производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.2.При расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников МДОУ (п.2 ст.81 ТК РФ) работодатель обязуется:

6.2.1.Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.92 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2.2.Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 3-х часов в неделю) с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

6.3.Стороны договорились, что:

6.3.1.Преимущественное право на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в МБДОУ более 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

6.3.2. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата МДОУ, предоставляется преимущественное право возвращения на работу при появлении вакантных рабочих мест, а также оказывается содействие в трудоустройстве во вновь создаваемые образовательные учреждения.

6.4. Педагогические работники до истечения срока действия у них квалификационной категории могут пройти аттестацию на более высокую квалификационную категорию досрочно.

Работодатель обязуется всячески содействовать аттестации педагогических работников.

6.4.1. В случае неудовлетворительного прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности трудовой договор с работником не расторгается: работнику предоставляется возможность повторной аттестации через год.

6.5. Педагогические работники не реже одного раза в 3 года повышают уровень своей квалификации.

6.5.1. Для обеспечения профессиональной переподготовки или повышения квалификации работников работодатель предусматривает необходимые средства на эти цели.

6.5.2. Тематика и сроки обучения определяются работодателем по согласованию с работником.

6.6. Работодатель создает необходимые условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и младших воспитателей внутри дошкольного учреждения

7. Охрана труда.

Стороны Договора рассматривают вопросы охраны труда и здоровья работников МБДОУ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7. 1. Администрация МБДОУ:

7.1.1. Обеспечивает право работников МБДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств

безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права в МБДОУ ежегодно заключается соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. За счет выделяемых учредителем и привлеченных средств к 15 августа выполняет мероприятия по подготовке МБДОУ к новому учебному году, к работе в осенне-зимних условиях.

7.1.3. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, правилам оказания первой медицинской помощи пострадавшим.

Организовывает на начало учебного года проверку знаний работниками МБДОУ норм и требований по охране труда.

7.1.4. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств МБДОУ.

7.1.5. Выдает работникам специальную одежду, обувь, другие средства индивидуальной защиты, а также моющие и обезвреживающие средства в соответствии с утвержденными нормативами по перечням профессий и должностей.

Обеспечивает хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

7.1.6. Осуществляет обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.1.7. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.1.8. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

7.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по

охране труда предоставляет работнику другую работу на время устранения возникшей опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.10. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

7.1.11. Создает в МБДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома и представители администрации.

7.1.12. Контролирует соблюдение работниками требований, правил и норм по охране труда.

7.1.13. Обеспечивает прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работниками МДОУ (лица, не прошедшие своевременно медицинский осмотр, до работы не допускаются), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

7.1.14. Возмещает в предусмотренных законодательством размерах ущерб при повреждении здоровья в связи с выполнением работником трудовых обязанностей.

7.1.15. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.Профсоюзный комитет:

7.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в МБДОУ.

7.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и социальному страхованию, организует их деятельность.

7.2.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда.

7.2.4. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в МБДОУ, инструкций по охране труда, проводимых в МБДОУ рейдах проверки состояния рабочих мест, их аттестации.

7.2.5. Согласовывает:

инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни должностей, на которых бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной

защиты, а также должностей, работа на которых требует соответствующей группы допуска по электрической безопасности.

7.2.6.Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины пострадавшего.

7.2.7.В случае ухудшения условий труда и организации воспитательно - образовательной деятельности (отсутствие нормальной освещенности в помещениях МБДОУ, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.) грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности вносит представление руководителю МБДОУ о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8. Гарантии прав профсоюзного комитета и членов профсоюза.

8.1.Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», другими законодательными актами.

8. 2.Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители:

8.2.1.Соблюдают гарантии и права профсоюзного комитета, способствуют его деятельности.

8.2.2.Предоставляют профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения собраний, оздоровительной, культурномассовой работы, а также оргтехнику и средства связи.

8.2.3.Обеспечивают бесплатное ежемесячное перечисление на счет Промышленной районной организации Смоленской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии письменных заявлений).

Членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы.

Задержка перечисления средств не допускается.

8.2.4.Не препятствуют представителям профкома посещать рабочие места членов профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.5.Предоставляют профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, другим социально-экономическим вопросам.

8. 3.Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в профком работников, не освобожденных от производственной деятельности.

8.3.1.Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.3.2.Председатель профкома и его заместители не могут быть уволены по инициативе работодателя в течение срока своих полномочий, кроме случаев полной ликвидации МБДОУ (п.1 ст.81 ТК РФ).

8.3.3.Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без уведомления выборного профсоюзного органа, в состав которого они входят, руководитель профсоюзной организации - соответствующего вышестоящего органа.

8.3.4.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.4.Председатель профкома на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых райкомом (обкомом) профсоюза, освобождается от работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в установленном действующим законодательством порядке.

При этом освобождение от работы более чем на 3 часа осуществляется по официальному письму на имя руководителя МБДОУ.

8. 5.Работа в качестве председателя профсоюзной организации и членов профкома первичной профсоюзной организации признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно - педагогических должностей. (Региональное отраслевое соглашение между Департаментом Смоленской области по образованию, науке и делам молодежи и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2014-2016 годы; пункт 8.5.)

9. Профсоюзный комитет - членам профкома.

9.1.Представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социальнотрудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.2. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов профсоюза и, в случае необходимости, принимает меры по защите прав и интересов работников.

9.3. Оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях: потери близкого родственника (родителей, детей, мужа);

- утраты, гибели или порчи имущества (кража, стихийное бедствие и т.п.);
- продолжительной болезни работника (2 и более месяцев);
- в других случаях, при наличии обоснованной просьбы работника (заявления).

9.4. Организует работу по летнему оздоровлению детей работников и обеспечению их новогодними подарками.

9.5. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ, территориальным соглашением, настоящим Договором.

9.6. Содействует реализации настоящего Договора, недопущению социальной напряженности в трудовом коллективе МБДОУ.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.9. Любые изменения и дополнения к Договору следует донести до всех работников учреждения с объяснением причин их вызвавших.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования

соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приказ Министерства образования и науки РФ от 07. апреля 2014 года № 276)

3.3.5. При аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать председателя первичной профсоюзной организации учреждения, либо иного уполномоченного представителя (п.7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом

Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года № 276)

3.3.6. Увольнение педагогических работников, по причине несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается лишь по согласованию с профсоюзным комитетом представительным органом. При этом работодатель обязан предлагать работнику вакансии в данном образовательном учреждении (ст. 81 ТК РФ).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учётом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.6.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме сторожей, работающих по специальному графику. График работы всех сотрудников (по должностям)

утверждается по согласованию с профсоюзным комитетом приказом заведующего в начале календарного года.

5.3. В режиме ненормированного рабочего дня работают заведующий, завхоз. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени (ст. 333 ТК РФ):

24 часа – музыкальный руководитель;

30 часов – инструктор по физической культуре;

36 часов – воспитатель, старший воспитатель. 7.часов 12 минут – ежедневно, из них: 6 часов – работа с детьми и 1 час 12 минут – работа с документацией, методической литературой, подготовка к Педагогическим советам, консультации, индивидуальная работа с родителями.

5.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя – устанавливаются в следующих случаях:

- ✓ по соглашению между работником и работодателем;
- ✓ по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия

работника и с дополнительной оплатой труда в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. В соответствии со ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.9. Производственные совещания и все виды совещаний проводятся в рамках рабочего времени.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Педагогическим работникам в соответствии с действующим законодательством установлена

следующая продолжительность ежегодного оплачиваемого

отпуска: - 56 календарных дней для учителя-логопеда;

- 42 календарных дня для всех остальных педагогов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

✓ занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
в

соответствии со ст. 117 ТК РФ;

✓ с ненормированным рабочим днём на основании ежегодного приказа заведующего ДОУ, в котором устанавливается продолжительность дополнительного отпуска работникам в пределах фонда оплаты труда по учреждению. Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

✓ 12 календарных дней – завхозу;

✓ 7 календарных дней – повару; □ 7 календарных дней – машинисту по стирке и ремонту спецодежды.

5.9.2. При наличии собственных средств предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы сроком до 3-х рабочих дней без учёта времени, необходимого на дорогу к месту события и обратно, в случаях:

- ✓ вступления в брак работника (детей работника) – 2 дня;
- ✓ проводов сына или мужа в армию – 1 день;
- ✓ смерти близких родственников – 5 дней (не включая время на дорогу).

Предоставлять работникам отпуск до пяти дней без сохранения заработной платы в случаях:

- ✓ рождения ребёнка в семье;
- ✓ сопровождения детей младшего школьного возраста в школу; □
переезда на новое место жительства.

5.10. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации».

5.11. Работники, принятые по совмещению или совместительству, имеют право на ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

5.12. Работники, получающие без отрыва от производства среднее специальное или высшее образование 2-го уровня, связанное с их профессиональной деятельностью, имеют право на дополнительный неоплачиваемый отпуск для участия в лабораторноэкзаменационных сессиях и защиты диплома. (сдачи экзаменов). Данный отпуск предоставляется по личному заявлению работника и при наличии справки-вызова учебного заведения.

5.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Дежурство педагогических работников по учреждению осуществляется по графику в рабочее время и заключается в принятии и передаче МБДОУ сторожам.

5.16. При предоставлении отпусков без сохранения заработной платы, их продолжительность определяется соглашением сторон, но по желанию

работника не менее, чем предусматривается ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации с добавлением времени нахождения в пути к месту события и обратно.

5.17. В соответствии со статьей 104 Трудового Кодекса сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом определяется один год.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании нормативноправового акта, регулирующего оплату труда работников учреждений, принимаемого органам местного самоуправления с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на федеральном уровне, а так же в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами субъектов Российской Федерации.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 27 число текущего месяца и 13 число следующего месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда и включает в себя:

- ✓ оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных базовых окладов;

- ✓ доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- ✓ доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- ✓ другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

✓ при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

✓ при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

✓ при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. В случае задержки выплат заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК).

6.7. Доплата до МРОТ производится работникам, имеющим заработную плату ниже размера минимальной заработной платы при полностью отработанной норме рабочего времени и трудовых обязанностей (ст.133 ТК).

6.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведения специальной оценки условий труда(3,3.1,3.2,3.3,3.4) установить обязательные надбавки:

- поварам;
- кухонным рабочим;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды;
- сторожам;

- вахтеру, дворнику;
- делопроизводителю;
- воспитателям, старшему воспитателю;
- музыкальному руководителю;
- учителю - логопеду, педагогу-психологу.

6.10 Оплата труда воспитателя общеобразовательных групп за работу с детьми в связи с замещением временно отсутствующих коллег или наличие вакантной должности производится по 4,8 часа, за фактически отработанные часы по табелю, оплату производить от должностного оклада и с доплатой в размере 33% за сложность и напряженность работы в связи с работой в две смены.

6.11. Формирование штатов сотрудников на 1 сентября текущего года из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала дошкольных учреждений производить от расчетного числа групп путем деления списочного состава воспитанников на установленные соответствующими вышеуказанными нормативными документами предельной наполняемости групп.

6.12. Работодатель обязуется:

6.13. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.14. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.15. Производить доплату за работу на вредных условиях труда.

6.16. Сохранять приказом руководителя за педагогически работником уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в течении двух лет с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет.

6.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

7. Гарантии, компенсации и льготы.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Имеет право ходатайствовать перед управлением образования о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в своём дошкольном учреждении.

7.4. Организует в учреждении общественное питание.

7.5. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.6. Оказывает из средств экономии при их наличии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости.

7.7. Осуществляет из средств экономии при их наличии выплату дополнительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

7.8. Осуществляет выплату материальной помощи работникам, находившимся в ежегодном отпуске или на курсах повышения квалификации.

7.9. Производит ежемесячную денежную выплату работникам заработная плата которых финансируется за счет бюджета города Смоленска (за фактически отработанное время), которая в последующем устанавливается не ниже 650 рублей.

7.10. Производит ежемесячную денежную доплату в размере 500 рублей младшим воспитателям, заработная плата которым финансируется за счет бюджета города Смоленска.

7.11. Производит выплаты выпускникам образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования (молодым специалистам) в соответствии с настоящим Порядком.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принять меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности).

8.18. Профком обязуется:

- ✓ организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- ✓ проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- ✓ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами

профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);

- ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- ✓ разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- ✓ очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- ✓ установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ✓ применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- ✓ установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- ✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- ✓ создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- ✓ составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- ✓ утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- ✓ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- ✓ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в

том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях юбилейной даты, тяжёлой продолжительной болезни, трудного материального положения, похорон близких родственников и др.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Любые изменения и дополнения к Договору следует донести до всех работников учреждения с объяснением причин их вызвавших.



Прошнуровано и пронумеровано
(сорок) _____ листов

МБДОУ «Детский сад № 18»

Заведующий И. В. Ильина И. В. Ильина

