

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Центр развития ребёнка -
детский сад «Чебурашка»
И.И. Рыбина
« 4 » 12 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«Центр развития ребёнка –
детский сад «Чебурашка»
Н.Н. Коршунова
приказ № 477- од
от « 04 » декабря 2023г.



Коллективный договор

муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад «Чебурашка»
на 2024-2026 годы

Дата вступления в силу коллективного договора: с 01.01.2024

Срок действия коллективного договора: 3 года

Коллективный договор, (изменение, дополнение)
зарегистрирован в отделе по труду комитета
экономического развития администрации
Кондинского района

Регистрационный № 24
« 19 » декабря 2023 г.

Сидорова И.И.
(подпись)

Сидорова И.И.
(Ф.И.О.)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований трудового законодательства в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребёнка - детский сад «Чебурашка» (далее – ДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными, нормативными и правовыми актами Российской Федерации, Ханты - Мансийского автономного округа - Югры и органов местного самоуправления с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад «Чебурашка» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот улучшающих их положение.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- Работодатель – Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «ЦРР - детский сад «Чебурашка» в лице его представителя заведующего Коршуновой Натальи Николаевны;
- Работники ДОУ в лице председателя первичной профсоюзной организации Рыбиной Ирины Игоревны.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ, а также заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников ДОУ под роспись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.7. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов первичной профсоюзной организации по вопросам трудовых отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в первичной профсоюзной организации в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

1.8. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (статья 30 ТК РФ).

1.9. Все локальные нормативные акты ДОУ, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым

законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим Коллективным договором.

По инициативе работодателя или первичной профсоюзной организации первичная профсоюзная организация может быть привлечена к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта.

В случаях, прямо предусмотренных в Коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с первичной профсоюзной организацией. При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.10. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01.01.2024 года. По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.11. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДООУ, в том числе изменения типа ДООУ (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем ДООУ.

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ДООУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. При ликвидации ДООУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.17. Пересмотр обязательств сторон настоящего Коллективного договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ДООУ, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.19. Работодатель обязуется в течение 7 дней со дня подписания направить Коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.20. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты ДООУ, бережно относиться к имуществу ДООУ и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации ДООУ, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в ДООУ.

1.21. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.

1.22. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и совместного решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора.

2.2. Стороны договорились что:

2.2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2.2. Трудовой договор должен включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

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

2.2.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на время выполнения определенной работы.

2.2.5. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.6. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

2.2.8. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ОО, Правилами внутреннего распорядка, или иными локальными нормативными актами, действующими в ОО, затрагивающие права работника.

2.2.10. Работники имеют право заключить трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 ТК РФ.

2.2.11. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

2.2.14. Передача ОО из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с письменного согласия работника продолжают (статья 75 ТК РФ), прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников (пункт 1 статьи 81 ТК РФ).

2.2.15. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном статьей 74 ТК РФ.

2.2.16. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.2.17. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, определенных в статье 70 и статье 207 ТК РФ.

2.2.18. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

2.2.20. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Рабочее время и время отдыха педагогических работников ДОО определяется коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами ДОО, трудовым договором, графиками работы в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учётом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 « Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (далее – приказ № 536).

В ДОО для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (п.1 ч. 5 ст.47 Закона № 273-ФЗ).

3.1.2. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать для мужчин 40 часов в неделю, если иное не установлено в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Для женщин – устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в этом же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.1.3. В ДОО режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями; с предоставлением выходных дней по скользящему графику; с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК). В соответствии с приказом Управления образования администрации Кондинского района от 22.04.2019 г. № 279 «Об утверждении примерного порядка о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам муниципальных организаций, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района, привлекаемых к работе в режиме ненормированного рабочего дня» с изменениями от 11.12.2019 г. № 813, в ДОО работа в условиях ненормированного рабочего дня распространяется на следующую категорию работников учреждения: заведующий, заместитель заведующего, главный бухгалтер, бухгалтер. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня. Данной категории работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

а) Заведующий, заместитель заведующего, главный бухгалтер – 5 календарных дней;

б) заведующий хозяйством – 4 календарных дня;

в) бухгалтер – 3 календарных дня;

Порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска данным категориям работников регулируется локальным нормативным актом ДООУ.

3.1.4. Для воспитателей, младших воспитателей устанавливается работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ) и ведется суммированный учёт рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

3.1.5. Для педагогических работников ДООУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 год №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка — инвалида в возрасте до 18);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, но не влияет на продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

3.1.6. Согласно ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.1.7. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 92 ТК РФ).

3.1.8. Продолжительность рабочего дня, предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Привлечение работников ДООУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ДООУ в целом или её подразделений (ст. 113 ТК РФ). В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации по письменному приказу заведующего. Работа в выходной и нерабочий праздничный день

оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.1.9. Привлечение работников ДОУ 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.

3.1.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

3.1.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации 14.05.2015 год №466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам». Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика отпусков при получении путевки, если отсутствие работника не повлияет на учебный и производственный процесс, при временных простоях или отсутствия работы (каникулярное время, поломка оборудования и т.д.), а также по семейным обстоятельствам. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.1.12. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.1.13. Работодатель обязуется 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 днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.– 5.11.2.

3.1.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня;

- для подготовки детей младшего школьного возраста к началу учебного года

1– календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию -2 календарных дня;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 5 календарных дней;
- дополнительные отпуски без сохранения заработной платы лицам, – осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

3.1.15. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

3.1.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приема пищи в рабочее время одновременно с организацией питания воспитанников. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Оплата труда работников ДОУ осуществляется в соответствии с законодательством РФ, законодательством ХМАО-Югры, Положением «Об установлении системы оплаты труда работников МАДОУ «ЦРР - детский сад «Чебурашка», принятом в соответствии с нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, утвержденного приказом руководителя и согласованного с первичной профсоюзной организацией ДОУ.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются:

- 25 число текущего месяца за первую половину месяца,
- 10 числа следующего месяца за вторую половину отработанного месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и

надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.7. Работодатель обязан обеспечить работнику выплату денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБРФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки одновременно с выплатой задержанной заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при увеличении ставки заработной платы, увеличении базовых коэффициентов или введении новых, предусмотренных нормативно-правовыми актами Кондинского района.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. Размер доплаты за совмещение профессий, за выполнение работы временно отсутствующего работника производится по соглашению работника с работодателем в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада работника.

4.11. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» работников ДОО, утвержденного приказом руководителя и согласованного с первичной профсоюзной организацией.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на увеличение размера стимулирующих и иных выплат.

4.13. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на указанный работником расчетный счет в банке, согласно письменному заявлению работника.

4.14. Оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня работодатель производит за счет собственных средств выделенных на оплату труда.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1.1. Работодатель определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОО.

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

5.2.3. Предоставлять при наличии средств гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности ДОО, по направлению работодателя или органов управления образованием). Обязательным условием предоставления гарантий, предусмотренных настоящим пунктом коллективного договора является наличие свидетельства о государственной аккредитации учреждения.

5.2.4. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VI. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 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.

Стороны договорились считать массовым высвобождение 3 и более работников.

6.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией ДООУ (пункт 1 статья 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 статья 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

6.1.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников определено статьей 179 ТК РФ.

6.1.4. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в ДООУ в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

6.1.5. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из ДООУ в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

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

6.1.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

6.1.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.1.9. При принятии решения об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ)

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 июля 2021 г. № 467н «Об утверждении правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

7.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда для руководителей, специалистов учреждения в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 21.12.2021 года №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

7.2.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.2.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с первичной профсоюзной организацией.

7.2.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.2.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.2.11. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра отстраняются от работы в установленном законе порядке.

7.2.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.2.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в детском саду с сотрудниками и детьми в соответствии с действующим законодательством и вести их учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

7.2.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.2.15. Создать на паритетной основе совместно с первичной профсоюзной организацией комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2.17. 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 не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.2.18. Включить в состав комиссий: по проверке знаний охраны труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке групп, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий представителей первичной профсоюзной организации.

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заведующего хозяйством образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а

также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.6. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ – инфекцией или пострадавшими от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

7.6.1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей организация проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

-распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди работников;

-включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

7.6.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным условием при приеме на работу.

7.6.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования».

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

8.2. В случае если работник, не состоящий в первичной профсоюзной организации, уполномочил первичную профсоюзную организацию представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников ДОУ, учитывать мнение первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права первичной профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.3.3. Не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации в посещении рабочих мест, на которых работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности первичной профсоюзной организации;

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

8.3.8. Привлекать представителей первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействие работодателя с первичной профсоюзной организацией осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с первичной профсоюзной организацией после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (статья 100 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в ДООУ (статья 82 ТК РФ);

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.6. С учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников ДООУ (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава ДООУ, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.7. По согласованию с первичной профсоюзной организацией производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

8.8. С предварительного согласия первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего первичного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников ДОУ (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.10. Члены первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.11. На время осуществления полномочий работникам ДОУ, избранным на должность в первичную профсоюзную организацию, с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.12. Члены первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.13. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий ДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

9.1.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.1.4. Осуществлять контроль за охраной труда в ДОУ.

9.1.5. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

9.1.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников ДОУ, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.1.8. Принимать участие в аттестации работников ДОУ на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии ДОУ.

9.1.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.1.10. Информировать членов первичной профсоюзной организации о своей работе, о деятельности первичной профсоюзной организации.

8.1.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов первичной профсоюзной организации и других работников ДОУ.

8.1.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников ДОУ.

X. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Социальные гарантии и компенсации работникам ДОУ предоставляются согласно нормативно-правовых актов органов местного самоуправления и территориальных соглашений между администрацией и профсоюзами бюджетной сферы.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Компенсировать расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (статья 325 ТК РФ).

10.2.2. Оказывать единовременную выплату работникам к ежегодному отпуску (порядок выплаты определен в «Положении об установлении системы оплаты труда работников МАДОУ «ЦРР - детский сад «Чебурашка»»)

10.2.3. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

10.2.4. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Настоящий коллективный договор работодатель доводит до сведения работников под роспись в течение 7 дней с даты подписания его представителями сторон.

11.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников ДОУ, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам ДОУ.

11.3. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.4. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

11.5. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в течение 15 дней.

11.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов,

с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную статьей 55 ТК РФ.

11.8. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также комиссией созданной в ДООУ из 6 работников.

11.9. Право выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со статьями 29, 31 и частью 5 статьи 40 ТК РФ.

11.10. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.11. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.12. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.13. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.

11.14. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.