

От работодателя:
Заведующий МКДОУ «Детский сад
№1» села Хазар

Э.Ш.Шаврузова

2018г



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

С.М.Кафарова

2018г



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад №1» села Хазар,

Дербентского района

на **2018-2021** гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в ГКУ РД ЦЗН в МО «Дербентский район» 07.10.2018

Регистрационный номер № 9 от «05» 10 2018 г.

Директор ГКУ РД центра занятости населения в МО «Дербентский район»

Джелилов К.А.

(подпись)

(ФИО)



Принято _____ 2018 года на
общем собрании в количестве 32 человек

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1» села Хазар (далее МКДОУ) на основе согласования взаимных интересов сторон.

Сторонами коллективного договора являются:

1.1.1. Работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз).

1.1.2. Работодатель – в лице его представителя – заведующего МКДОУ «Детский сад №1» села Хазар – Шаврузова Э.Ш.

1.2. Соотношение коллективного договора с законодательством.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников МКДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, гарантируемых Работодателем.

1.3. Предмет договора

Предметом настоящего коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателем.

Настоящий договор устанавливает нормы оплаты труда и другие условия труда.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

Предметом настоящего коллективного договора являются так же дополнительные льготы и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством,

гарантируемые работодателем. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.4. Сфера действия договора

Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников МКДОУ «Детский сад №1» села Хазар. (ст.43 ТК РФ)

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

1.5.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.5.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МКДОУ, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.5.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.5.4. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

1.5.5. В течение всего срока действия коллективного договора отдельные пункты коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия Сторон, совместным решением Сторон и оформляться в виде приложения к коллективному договору.

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

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

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

1.6. Права и обязанности работодателя.

Работодатель имеет право:

- 1.6.1. на управление образовательным процессом;
- 1.6.2. на прием на работу в МКДОУ, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований;
- 1.6.3. устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством;
- 1.6.4. налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в МКДОУ Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах /Приложение №4/.

Работодатель обязан:

- 1.6.5. не вводить режим работы МКДОУ, ведущий к ухудшению условий и уменьшению занятости и оплаты труда работников, кроме случаев, предусмотренных законодательством;
- 1.6.6. создавать необходимые условия для работников и воспитанников МКДОУ, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников;
- 1.6.7. согласовывать с трудовым коллективом МКДОУ, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями;
- 1.6.8. осуществлять работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий. Объем нагрузки педагогическим работникам устанавливать исходя из обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МКДОУ;
- 1.6.9. тарификацию на новый учебный год устанавливать с учетом мнения (по согласованию) профкома, завершать ее до окончания учебного года и знакомить с ней педагогических работников;
- 1.6.10. предоставлять педагогическую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же МКДОУ, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений только в том случае, если педагоги данного МКДОУ обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.
- 1.6.11. при приеме на работу ознакомить работника под роспись со следующими документами: (ст.68 ТК РФ)

Устав МКДОУ

Правила внутреннего трудового распорядка /Приложение №2/

Должностная инструкция

Инструкции по ОТ

Коллективный договор

Иные локальные акты.

1.6.12. информировать трудовой коллектив (профком МКДОУ):

О перспективах развития МКДОУ

Об изменениях структуры, штатах МКДОУ.

1.6.13. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров. Включать в аттестационную комиссию по МКДОУ представителей профсоюзного комитета.

1.6.14. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев (ст.70 ТК РФ). Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

1.6.15. Работодатель признает профком единственным полномочным представителем интересов работников МКДОУ, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях при переговорах с администрацией.

1.7. Права и обязанности профкома

1.7.1. Профком представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

1.7.2. Профком обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников МКДОУ осуществлять правовую помощь работникам МКДОУ.

1.7.3. Профком проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование МКДОУ.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовые отношения в МКДОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании», Уставом МКДОУ.

Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). На основании трудового договора в течение 3-х дней издается приказ о приеме на работу и работник знакомится с ним под роспись.(ст.68 ТК РФ)

2.1.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Трудовые договора могут заключаться:

На неопределенный срок

На определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ)

2.1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы: (ст. 65 Трудового кодекса РФ)

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки

2.1.3. Заключение срочного трудового договора допускается по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.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, или интересов работника. Так, срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника / не более 5 лет/, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

2.1.4. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.1.5. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.1.6. В случае, когда одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. (часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

2.1.7. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.1.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения

работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (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 трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

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.

2.1.9. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором ДОУ.

2.1.10. В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха(если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.3. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

3.1.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, (ст.197 ТК РФ).

3.1.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

3.1.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст.196 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Содействовать повышению квалификации работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

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

3.2.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, для получения образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучения осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием; финансирование осуществляется за счет экономии).

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

3.2.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось менее трех лет, в исключительных случаях допускается сохранение прежней квалификационной категории до достижения работником пенсионного возраста.

3.2.7. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
- при переходе из другого образовательного учреждения в связи с сокращением штатов или ликвидацией ДОО;
- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;
- если до пенсии по возрасту остался год.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации или ликвидации учреждения.

4.1.2. Все вопросы, связанные с изменением МКДОУ, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности штатов, рассматривать предварительно на совете МКДОУ с участием профкома.

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.

4.1.3. Заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, а в случае ликвидации МКДОУ – не позднее, чем за три месяца до его начала представлять в профком проекты приказов о сокращении численности штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Информировать в случае угрозы массового увольнения работников профсоюзные органы, а также службы занятости населения не менее чем за три месяца и совместно разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Применительно к данному МКДОУ высвобождение является массовым, если сокращается 4 или более работников в течение 90 календарных дней.

4.2.2. В соответствии со статьёй 179 при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе предоставляется лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования);

лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

Преимущественное право оставления на работе имеют также:

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

имеющие стаж работы в ДОУ более 10 лет;

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

имеющие государственные или отраслевые награды за педагогическую деятельность;

председатель первичной профсоюзной организации.

4.2.3. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

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

4.2.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении (по ст.178, 180 ТК РФ), предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.2.6. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

4.2.7. В случае проведения мероприятий по изменению вида учреждения или его собственника, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности штата работников.

4.2.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией МКДОУ, сокращением численности штата работников МКДОУ работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения ст. 180 ТК РФ.

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

4.2.10. При появлении новых рабочих мест в МКДОУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МКДОУ в связи с сокращением численности штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

5.1. При регулировании рабочего времени в МКДОУ стороны исходят из того, что:

5.1.1. Режим рабочего времени в ДОУ определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными с учетом мнения профкома (по согласованию) /Приложение №2/;
- Графиком работы, составленным работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию) /Приложение №6/ и доведенным до работников не позднее, чем за месяц до начала его действия (ст.103 ТК РФ).

5.1.2. В МКДОУ пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями.

Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ) /Приложение №2/

5.1.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 года №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная рабочая неделя не более **36 часов**;

музыкальный руководитель – **24 часа в неделю (1ставка)**;

инструктор по физической культуре – **30 часов в неделю (1ставка)**;

логопед – **20 часов в неделю (1ставка)**;

воспитатель работающих непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми) имеющими ограниченные возможности здоровья – **25 часов в неделю (1ставка)**;

сторож - согласно графика работы

продолжительность рабочей недели непедагогического персонала МКДОУ - **40 часов**,

5.1.4. Стороны договорились, что в праздничные дни в МКДОУ может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей сторожей.

К дежурствам могут привлекаться только члены администрации МКДОУ и специалисты по списку, согласованному с профкомом, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством.

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.

5.1.5. Педагогическим работникам гарантируется тарифная ставка, соответствующая установленному им разряду, с которой работники должны быть ознакомлены под роспись.

5.1.6. Для работников МКДОУ, режим рабочего времени которых не может быть организован по графикам пятидневной рабочей недели /сторожа/, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника по графику. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены. Указанные графики утверждаются работодателем и профкомом.

5.1.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1.8. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4 и 5 января - Новогодние каникулы

7 января - Рождество Христово

23 февраля - День Защитников Отечества

8 март - Международный женский день

1 мая - Праздник весны и труда

9 мая - День Победы

12 июня – День России

4 ноября - День народного единства (ст.112 ТК РФ)

6.1.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса РФ.

6.1.10. Тех.работникам МКДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ)

6.1.11. Педагогическим работникам, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня, учителю – логопеду и воспитателям логопедических групп - 56 календарных дней .

6.1.12. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим по согласованию с профкомом до 20 декабря текущего года /Приложение №7/. (статья 123 ТК РФ)

6.1.13. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников МКДОУ, указанных в ст.ст. 128, 263 ТК РФ, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению в следующих случаях: (статья 128 ТК РФ)

при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня,

регистрации брака работника (детей работника) – 3 дня;

в течение недели, предшествующей 1 сентября, для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу женщинам, имеющим детей с 1-го по 4-й класс – 1 календарный день;

в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

смерть близких родственников – 3 календарных дня

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году

работающим инвалидам – до 60 дней в году;

для проводов детей в армию - 3 дня;

работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет,
работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней
в году.

6.1.14. Поварам МКДОУ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней по результатам аттестации рабочего места.

6.1.15. Работникам МКДОУ, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, предоставляются учебные отпуска с сохранением среднего заработка.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ по результатам аттестации рабочих мест.

6.2.2. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом МКДОУ.

6.2.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

6.3. При регулировании времени отдыха работников стороны исходят из того, что:

6.3.1. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с графиком отпусков /Приложение №7/, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до начала календарного года с учетом мнения (по согласованию) профкома. График отпусков /Приложение №7/ доводится до сведения всех работников под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.3.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных 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).

6.3.3. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей по согласованию с профкомом в порядке поощрения может предоставлять отдельным работникам дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска за счет имеющихся собственных средств:

а) за выполнение обязанностей председателя профкома МКДОУ – 3 дня;

б) за полную отработку годовой нормы рабочего времени, т. е. лицам, не имевшим в течение года общих заболеваний - 2 дня.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. Суммирование этих отпусков допускается не более чем за 1 год. Компенсация при увольнении за неиспользованные эти отпуска не выплачивается.

6.3.4. Работодатель обязуется предоставлять работникам время для обеда в течение рабочего дня.

6.3.5. Для воспитателей, которым по условиям работы перерыв установить нельзя, должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены.

7. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

7.1 Оплата труда работников МКДОУ осуществляется в соответствии с размерами минимальных окладов, (ставок) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ), повышающим коэффициентам к минимальным окладам (ставкам), выплатам компенсационного, стимулирующего характера к минимальным окладам (ставкам), штатным расписанием.

7.1.1. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

7.1.2. Тарификация на новый год утверждается заведующей не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.1.3. Оплата труда в МКДОУ производится 2 раза в месяц. (выплачивать зар.плату не реже, чем каждые полмесяца, аванс –до 30 числа, зарплату- до 15 числа следующего месяца за расчетным);

7.1.4. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется с требованиями действующего законодательства.

7.1.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.1.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ст. 151 ТК РФ.

7.1.7. В МКДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах /Приложение № 4/.

7.1.8. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии действующим законодательством

7.2. Стороны исходят из того, что:

7.2.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах /Приложение №4/ и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты, обусловленные районным коэффициентом;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами ДОУ.

7.2.2. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.3. Работодатель обязуется обеспечивать:

7.3.1. Извещение в письменной форме (расчетный лист) каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

7.3.2. Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников МКДОУ /Приложение №4/.

7.3.3. Выплату денежных премий за результаты труда в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников МКДОУ, в части расходования средств премиального фонда, выделении материальной помощи.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.4. Оплату труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществлять в соответствии со ст. 154 ТК РФ, Постановлением Правительства «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», что составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.3.5. Выплаты педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.

7.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МКДОУ

7.5. Профсоюз:

7.5.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

7.5.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

7.5.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.2. Обеспечить право работников МКДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212, 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц /Приложение №1/.

Обеспечивать выполнение мероприятий по охране труда и улучшению безопасности труда, запланированных в Соглашении по охране труда /Приложение №1/, в полном объеме.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МКДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать регулярную проверку знаний работников МКДОУ по охране труда.

При приеме на работу знакомить работников с их должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, Уставом МКДОУ, Правилами внутреннего распорядка, настоящим КД.

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

8.1.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

8.1.6. Своевременно разрабатывать, пересматривать, согласовывать с ПК и утверждать должностные обязанности, инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 ТК РФ), обеспечивать ими работников за счет МДОУ и обеспечивать их соблюдение работниками МКДОУ. (ст.212 ТК РФ) Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на комиссию по охране труда МКДОУ.

8.1.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда /Приложение №5/.

8.1.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами /Приложение №3/. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

8.1.10. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ).

8.1.11. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченному, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение МКДОУ, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

8.1.12. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

8.1.13. Провести в МКДОУ аттестацию рабочих мест в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. постановлением Минтруда России от 14.03.97 № 12 "О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда", и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.1.14. Создать в МКДОУ комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

8.1.15. Обеспечивать наличие в МКДОУ нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет учреждения. Систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать

данные о фактическом состоянии соблюдения требований к режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

8.1.16. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей-инвалидов до 16 лет к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), по их просьбе и по согласованию с профкомом использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время, в период, когда позволяют производственные условия.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

8.2.2. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза.

8.2.3. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год /Приложение №1/.

8.2.4. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников МКДОУ в соответствии с законодательством. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.

8.2.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

8.2.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.2.7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8.2.8. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников МКДОУ, проводить работу по оздоровлению детей работников МКДОУ.

8.2.9. Избрать уполномоченного по охране труда профкома, регулярно обучать его по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ

8.3. Стороны договорились, что:

8.3.1. Профком пользуется правом на участие в любых экспертизах на соответствие требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

8.3.2. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в МКДОУ, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. 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.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профсоюза и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1.Создавать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжело больных, одиноких матерей, многодетные семьи, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания адресной социальной поддержки.

9.1.2. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

9.1.3.Осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования.

9.1.4. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

9.1.5. Оказывать из средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения (Право на получение и размер материальной помощи может варьироваться в зависимости от стажа работы в МКДОУ).

10. ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.

10.1.Работодатель совместно с профсоюзом обязуются:

10.1.1. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, обеспечивать гласность в решении этих вопросов.

10.1.2. Работодатель обязуется ходатайствовать перед РУО о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детском саду.

11. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

11.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

11.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

Работодатель своевременно предоставляет в Пенсионный фонд информацию о работниках дошкольного образовательного учреждения, которым необходимо начать выплаты государственной пенсии.

11.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

12. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ БЫТА, КУЛЬТУРЫ И СПОРТА.

12.1. Работодатель и профком принимают на себя обязательство по организации культурно-массовых мероприятий, посвященных государственным и профессиональным праздникам, и физкультурно-оздоровительной работы с работниками МКДОУ.

12.2. Администрация.

-Создает условия для деятельности ПК в соответствии с Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

13. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

13.1. Стороны подтверждают, что:

13.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем дошкольного образовательного учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

13.1.3. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя

допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

13.1.4. В соответствии со ст.376 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

13.1.5. В соответствии со статьей 374 увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителя (заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

13.1.6. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

13.1.7. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст.103 ТК РФ);

- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);

- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

13.1.8. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена профкома при проведении аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, избранным председателями профкома. Размер данной надбавки определяется в Положении об установлении доплат и надбавок образовательного учреждения и (или) закрепляется в коллективном договоре.

13.1.9. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

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

13.1.11. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

14.1. Стороны договорились, что:

14.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

14.1.2. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

14.1.5. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки работодатель и профком создает совместную комиссию на паритетной основе.

14.1.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:
трёх месяцев при заключении нового коллективного договора;
одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

15.2. При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в КД в течение срока его действия могут вноситься любой стороной по взаимному согласию и

утверждаются в качестве приложения к КД решением общего собрания трудового коллектива.

15.4. Контроль за выполнением КД осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

15.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

15.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

15.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

15.8. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия КД.

Приложение к коллективному договору:

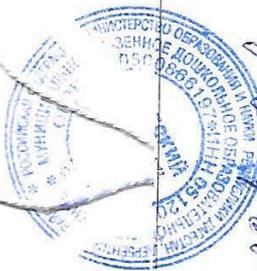
1. Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

4. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах.
5. Перечень должностей работников, которым устанавливаются доплаты за работу с неблагоприятными и вредными условиями труда.
6. График рабочего времени на текущий год
7. График отпусков работников МКДОУ.

Пролито, пронумеровано
и скреплено печатью

_____ ЛИСТОВ

Зубов *В.В.* *М.В.*



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575790

Владелец Шаврузова Эльмира Шабановна

Действителен с 25.03.2021 по 25.03.2022