

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД «ДЮЙМОВЧКА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД ДЕСНОГОРСК»
СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка»

Н.Н. Байбарина
« 10 » 03 2023г.

Заведующий
МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка»

Р.П. Цыганкова
« 10 » 03 2023г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад «Дюймовочка»
г. Десногорск Смоленской области**

Документ подписан простой электронной подписью

Дата, время подписания: 29.03.2023 10:07:37

Ф.И.О. должностного лица: Цыганкова Раиса Павловна

Должность: Заведующий

Уникальный программный ключ: 422831c2-d4b1-4799-88ce-92a34e1c06dd

Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Дюймовочка» (далее ДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей которые признают, что уровень экономического развития ДОУ и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путём переговоров.

Коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, законодательных документов Российской Федерации.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

1.2. Работодатель Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Дюймовочка» муниципального образования «город Десногорск» Смоленской области, именуемый далее Работодатель в лице заведующей Раисы Павловны Цыганковой действующей на основании Устава и работники учреждения, именуемые далее Работник, представленные профсоюзным комитетом, именуемым далее Профком, в лице Байбариной Надежды Николаевны, действующая на основании положения «О первичной профсоюзной организации, Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно - бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значения для работников, а также положения, подлежащие обязательному закреплению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства.

1.6. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Стороны подтверждают обязательность исполнения настоящего договора.

1.7. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.8. Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора и обязуется не использовать наличие (появление) иных представительных органов работников для воспрепятствования законной деятельности профсоюза.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (Профком) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставлении отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

2.1.2. соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

2.1.3.- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников ДООУ, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.);

2.1.4. обеспечить эффективное управление ДООУ, сохранность его имущества;

2.1.5. добиваться стабильного финансового положения ДООУ, роста его конкурентоспособности;

2.1.6. обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

2.1.7. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

2.1.8. повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов ДООУ;

2.1.9. учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

2.1.10. добиваться успешной деятельности организации повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень;

2.1.11. обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами;

2.1.12. создавать условия для роста производительности труда, и освоения передового опыта;

2.1.13. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников.

Представлять Профсоюзному комитету бесплатно необходимую информацию:

2.1.14. для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

2.1.15. для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

2.1.16. по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; - о предстоящей реорганизации или ликвидации организации;

2.1.17. о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.1.18. об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

2.1.19. об итогах деятельности учреждения;

2.1.20. об изменении показателей развития учреждения, - о назначении и увольнении Работников;

2.1.21. о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца;

2.1.22. учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.1.23. создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

2.1.24. учета мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

2.1.25. проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

2.1.26. предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников и т.д.;

2.1.27. обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

2.1.28. обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития организации;

2.1.29. участия работников в разработке и принятии коллективного договора, в том числе посредством обсуждения проектов коллективного договора, изменений и дополнений к нему и утверждение на общем собрании Работников;

2.1.30. участие Председателя первичной профсоюзной организации в оперативных совещаниях.

2.2. Профком как представитель работников обязуется:

2.2.1. содействовать эффективной работе ДОУ;

2.2.2. осуществлять представительство интересов работников при их обращении в комиссию по трудовым спорам (далее КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

2.2.3. способствовать устойчивой деятельности ДОУ присущими профсоюзам методами;

2.2.4. нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

2.2.5. способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

2.2.6. добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

2.2.7. контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, оглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в ДОУ;

2.2.8. в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы.

2.2.9. способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.2.10. представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем;

2.2.11. добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам;

2.2.12. представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

2.2.13. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.2.14. участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю в управлении организацией, разработке текущих и перспективных планов, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.2.15. предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации учреждения, простоя. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращении численности или штата Работников;

2.2.16. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

2.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

2.3.3. повышению эффективности труда, улучшению качества воспитательно-образовательной деятельности, росту профессионализма;

2.3.4. беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

2.3.5. создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

2.3.6. основными принципами взаимоотношений между Работодателем и Профсоюзом признаются:

- равноправие Сторон;

- уважение и учёт интересов Сторон;

- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;

- безусловное соблюдение Сторонами норм действующего трудового законодательства;

- реальность и выполнимость обязательств, принятых на себя Сторонами;

- обязательность выполнения принятых на себя обязательств;

- ответственность сторон за невыполнение условий Коллективного договора;

2.3.7. цель Коллективного договора - установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления МБДОУ, максимального социального и материального благополучия работников;

2.3.8. Работодатель признаёт Профсоюз полномочным представителем всех работников ДОУ при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении ДОУ, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем;

2.3.9. по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке. Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на

собрании работников. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств;

2.3.10. локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на учреждение соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников;

2.3.11. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу; обеспечить гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора путем проведения собраний, отчетов через информационные стенды;

2.3.12. Работодатель производит ежемесячное бесплатное перечисление на счёт соответствующей территориальной организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза в срок не позднее трёх дней после её выплаты;

2.3.13. Работодатель обязуется соблюдать условия данного Договора и выполнять его положения;

2.3.14. действие настоящего Договора распространяется на всех работников ДОУ;

2.3.15. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;

2.3.16. при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ДОУ Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации ДОУ Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации;

2.3.17. в течение срока действия Договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств;

2.3.18. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией образовательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством;

2.3.19. Профсоюз признает свою ответственность за решением в трудовом коллективе общих задач организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного психологического климата;

2.3.20. Профсоюз представляет Работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие компетенцию представителей профсоюзной организации при ведении, заключении и изменении Коллективного договора;

2.3.21. Коллективный договор заключен на срок с 2023 – 2026 гг. и вступает в силу со дня его регистрации в отделе социальной защиты населения в г. Десногорске. Заключенный коллективный договор доводится до сведения всех работников ДОУ. Срок действия договора - 3 года;

2.3.22. настоящий Договор принимается как средство согласования интересов работников и работодателя;

2.3.23. контролируют выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия, соответствующий центр занятости, профсоюз. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

3.1. Работодатель обеспечивает:

Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.1.1. Стороны договорились, что:

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

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в ДОО свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников);

3.1.2. высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

3.1.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОО. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

3.1.4. повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в 3 года;

3.1.5. сохранение за работниками места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы;

3.1.6. предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-174 ТК РФ;

3.1.7. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами;

3.1.8. сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статьи 168, 187 ТК РФ);

3.1.9. Работодатель поощряет работников, имеющих высокие трудовые показатели трудовой деятельности, за продолжительную и безупречную работу почетными грамотами, званиями «лучший по профессии», представлениями их кандидатур к правительственным и краевым наградам.

3.2. Профсоюз осуществляет:

3.2.1. общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников;

3.2.2. принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

4 РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между «Работниками» (представителем работников) и «Работодателем» (представителем работодателя), направленных на обеспечение согласованных интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

4.1. В целях развития и дальнейшего социального партнерства «Стороны» обязуются:

4.1.1. создать на равноправной и постоянной основе Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (продления) разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения настоящего коллективного договора;

Состав Комиссии и срок ее полномочий определяются «Сторонами».

4.1.2. Комиссия вправе давать разъяснения по содержанию и применению правовых актов социального партнерства, заключенных «Сторонами»;

4.1.3. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав «Работников» и по другим социально значимым вопросам;

4.1.4. обеспечивать участие представителей другой «Стороны» при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего коллективного договора и его выполнением; представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о применяемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права «Работников»;

4.1.5. возникающие разногласия в ходе коллективных переговоров регулировать в порядке, установленном трудовым законодательством РФ;

4.1.6. обеспечивать участие представителей выборных органов профсоюза в проведении аттестации «Работников»;

4.1.7. поддерживать участие представителей выборного органа Профсоюза в работе коллективных органов управления «Учреждения», в том числе разработке устава Учреждения, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих права и интересы «Работников», а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности «Учреждения»;

4.1.8. развивать и совершенствовать формы социального партнерства на муниципальном, региональном и локальном уровнях. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности;

4.1.9. «Работники» могут быть награждены благодарственными письмами, почетными грамотами района, города, республики, а также могут быть выдвинуты на соискание отраслевых и государственных наград, за:

- значительные успехи в «Учреждении» и в отрасли, совершенствовании образовательного и воспитательного процессов в свете современных достижений, обеспечении единства обучения и воспитания, а также формирование интеллектуального, культурного и нравственного развития личности;

- внедрение в учебный процесс новых технологий обучения, современных форм и методов организации и проведения занятий;

- успехи в практической подготовке воспитанников, в развитии их творческой активности;

- успехи в разработке учебной и методической литературы, изготовлении наглядных пособий;

- многолетний добросовестный труд в «Учреждении», постоянную и активную помощь в обучении воспитании детей и молодежи, развитии материально-технической базы.

5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)

5.1. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Трудовой договор (эффективный контракт) (далее – трудовой договор) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. 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.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. 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.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

5.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом ДОО, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.3. Трудовой договор с работниками ДОО заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

5.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

5.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать социально-экономические, трудовые права работников, определенные трудовым законодательством, Договором. Содержание трудового договора включает в себя условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

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, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). 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;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- объем нагрузки;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6.Работники имеют право на совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 60.2).

5.7.Работник имеет право на работу по совместительству, согласно статьи 60.1 ТК РФ.

5.8.Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

5.9.Представитель трудового коллектива имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Договоров, соглашений.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1.В области оплаты труда Стороны договорились:

6.1.1. выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях);

6.1.2. оплату труда работников осуществлять на основе Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников МБДОУ «Детский сад «Дюймовочка» (далее - Положение);

6.1.3. в соответствии с частью шестой статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 21 числа текущего месяца и 6 числа последующего месяца, путем зачисления ее на расчётный счёт в банке сотрудников ДОУ. При определении размера выплаты заработной платы за полмесяца учитывается фактически отработанное сотрудником время (фактически выполненную им работу). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (часть 8 статьи 136 ТК РФ)»;

6.1.4. устанавливать штатное расписание в пределах фонда оплаты труда ДОУ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с муниципальным и региональным подушевым нормативом;

6.1.5. систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения представителя трудового коллектива (ст.372 ТК РФ);

6.1.6. дифференцированные доплаты и надбавки к базовому окладу устанавливать на основании Положения. Стимулирующие надбавки выплачивать 1 раз в месяц на основании Положения;

6.1.7. проводить тарификацию педагогических работников и работников АУП на 01 сентября текущего года и по необходимости;

6.1.8. своевременно в течение учебного года устанавливать педагогическим работникам новые базовые оклады, коэффициенты к базовому окладу и надбавки в связи с изменением у

них рабочего стажа, образования, присуждения ученой степени, почетного звания, квалификационной категории по итогам аттестации на основании заявления сотрудника и подтверждающих документов;

6.1.9. выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются Положением;

6.1.10. условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором;

6.1.11. при выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда производить повышения оплаты труда работникам, на основании результатов специальной оценки условий труда согласно приложениям № 35 №36А, статьи 147 ТК РФ, на 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для данных видов работ с нормальными условиями труда;

6.1.12. оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей;

6.1.13. производить разовые выплаты при наличии экономии ФОТ в соответствии с Положением об оплате труда;

6.1.14. фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетного финансирования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

6.1.15. месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Смоленской области и муниципальным образованием (ст. 133.1 ТК РФ);

6.1.16. введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором;

6.1.17. 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;

6.1.18. 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.

6.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

6.2.1. извещение в письменной форме 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). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

6.2.2. выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 84.1 ТК РФ);

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

фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ);

6.2.4. оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 ТК РФ);

6.2.5. оплату времени простоя не по вине работника производить в соответствии со статьёй 157 ТК РФ - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника;

6.2.6. по взаимному согласию сторон (статья 72.2 ТК РФ), заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года;

6.2.7. по инициативе Работодателя, перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в случаях указанных в статье 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

6.2.8. 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 100 должностного оклада отсутствующего работника;

6.2.9. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством на основании листка нетрудоспособности;

6.2.10. ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель ДОУ;

6.2.11. в области нормирования труда стороны договорились:

- вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования;

6.2.13. установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счёт применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1.В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ» работодатель осуществляет согласованные с выборным профсоюзным органом мероприятия по обеспечению занятости «Работников».

7.2.В случае реорганизации или ликвидации «Учреждения» либо сокращения должностей или штата «Работников» и возможного расторжения контрактов (трудовых договоров) с «Работниками» представители «Работодателя» в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если сокращение должностей, численности или штата работников может привести к массовому увольнению «Работников» - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

7.3. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей, численности или штата работников, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров.

Увольнение «Работников» в связи с сокращением должностей и «Работников» в связи с сокращением численности или штата производится «Работодателями» как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

7.4. «Работодатель» с письменного согласия «Работника» вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

7.5. «Работодатель» производит увольнение «Работников», являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 1, пунктам 2 и 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ, пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 82 и 373 Трудового кодекса РФ.

7.6. При сокращении должностей работников, численности или штата работников «Работодатель» учитывает нормы части 4 статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ и статьи 179 Трудового кодекса РФ при рассмотрении преимущественного права на оставление на работе.

Помимо основных категорий преимущественное право на оставление на работе предусматривается для:

- беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
 - одиноких родителей (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели) воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - в возрасте до 18 лет);
 - одиноких родителей (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), имеющих на иждивении детей в возрасте до 16 лет;
 - лиц предпенсионного возраста (за 2 года до назначения пенсии).
- 7.7. «Работодатель» обеспечивает высвобождаемым «Работникам» приоритетное предоставление рабочих мест в «Учреждении» в случае создания в них новых рабочих мест.

8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1. рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения;

8.1.2. для женщин, работающих в ДООУ из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Также женщины, работающие в ДООУ, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы; (ТК РФ Статья 263.1. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности).. Мужчинам, работающим в ДООУ, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю;

8.1.3. продолжительность рабочего времени педагогических работников установлена в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность

рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) для воспитателей, педагога – психолога:

- не более 24 часа в неделю – для музыкальных руководителей;
- не более 30 часов в неделю – для инструктора по физической культуре;
- не более 20 часов в неделю – для учителя-логопеда;
- не более 18 часов в неделю – для педагога дополнительного образования.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом;

8.1.4. в организации может применяться неполное рабочее время в случаях предусмотренных ст. 93 ТК РФ;

8.1.5. установлен сокращенный рабочий день:

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 15 до 16 лет 24 часа в неделю;

8.1.6. в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с - сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников;

- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников предоставляется не менее 28 календарных дней;

- педагогическим работникам предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

- по соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год;

8.1.7. Работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статьи 128, 263 ТК РФ) в связи:

- со свадьбой детей – 2 дня;
- в других случаях по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по договоренности между работником и работодателем до 10 календарных дней в год;

8.1.8. **Заместителю заведующего по АХЧ согласно штатному расписанию на основной работе, предоставлять к ежегодному отпуску дополнительный отпуск продолжительностью до 7 календарных дней за ненормированный рабочий день (ст. 101, 119 ТК РФ);**

8.1.9. в учреждении установлена пятидневная рабочая неделя. Выходными днями считаются – суббота, воскресенье и праздничные дни. Режим работы ДОУ с 6.45 до 19.00. Перед праздничными днями рабочий день сокращается на один час;

8.1.10. перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13.00 до 14.00. Педагогическим работникам перерыв на питание разрешается осуществлять вместе с воспитанниками;

8.1.11. режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков;

8.1.12. работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации;

8.1.13. без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ;

8.1.14. в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников организации;

8.1.15. привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя;

8.1.16. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день;

8.1.17. при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика при возможности замены его на время отсутствия квалифицированным работником;

8.1.18. отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время;

8.1.19. заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ);

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

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. педагогическим работникам, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. определяются статье 335 ТК РФ, Приказ Минобнауки № 644 от 31 мая 2016 года «Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»;

8.2.2. предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст. 17 ТК РФ;

8.2.3. предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в т. 128, 263 ТК РФ;

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

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. обеспечить право работников ДООУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ). Для реализации этого права работодатель ежегодно разрабатывает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда с определением в нем организационных и технических

мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

9.1.2. предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от затрат на образовательные услуги;

9.1.3. проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДОО по охране труда на начало учебного года;

9.1.4. обеспечить сертифицированной санитарной одеждой и СИЗ в соответствии с типовыми нормами. **Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997 и смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Переченем профессий и должностей по обеспечению и установленными нормами на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122 (Приложение № 10, 811,12)**

9.1.5. на время приостановки работ в ДОО и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

9.1.6. при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан 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 работодателем в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 220 ТК РФ).

9.1.7. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом;

9.1.8. разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ДОО;

9.1.9. обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ);

9.1.10. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ);

9.1.11. обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212, 213 ТК РФ). При уклонении работника от прохождения обязательных медосмотров он не допускается к выполнению трудовых обязанностей;

9.1.12. 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;

9.1.13. провести в ДОУ специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда;

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

9.1.15. не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом;

9.1.16. обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

9.1.17. давать возможность технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственно посещать ДОУ, рабочие места без предварительного уведомления, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи, транспортом для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства;

9.1.18. не реже двух раз в год работодатель проводит проверку соблюдения правил техники пожарной безопасности и состояния первичных средств пожаротушения в ДОУ.

9.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законодательными и иными нормативными - правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве;
- проходить обязательные и периодические медосмотры.

9.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДОУ;
- проводить работу по оздоровлению детей работников ДОУ;
- избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

9.4.1. осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством;

9.4.2. заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год;

9.4.3. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ДОУ;

9.4.4. принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев;

9.4.5. предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

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

9.5. Условия и охрана труда женщин.

9.5.1. в целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время;

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

- освободить женщин, имеющих детей-инвалидов до 18 лет, по их просьбе, от ночных смен;

- предоставлять одному из родителей для ухода за детьми инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет, по его письменному заявлению, 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральным законом, ст. 262 ТК РФ;

9.5.3. предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам:

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида детства, одинокой матери или отца.

10. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

10.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности стороны настоящего Коллективного договора считают привлечение и закрепления в «Учреждении», содействие в получении дополнительного профессионального образования, служебном росте и социальной защищенности.

10.2. Создаются условия для раскрытия эффективного использования личностного и профессионального потенциала «Работников», развитие системы профессиональной ориентации и самоопределения.

10.3. Создают необходимые условия для совмещения работы «Работником» с обучением впервые в профессиональных образовательных организациях и организациях образования высшего образования без отрыва от работы, обеспечивают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

10.4. Направляют «Работников» с их согласия на профессиональную переподготовку или повышение квалификации.

11. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

11.1. Молодыми специалистами считаются лица, возраст которых не достиг 31 года, окончившие образовательную организацию высшего или среднего профессионального образования, начавшие трудовые (государственно-служебные) отношения с работодателем (представителем нанимателя) по специальности в течение шести месяцев с даты окончания обучения в образовательной организации и проработавшие у данного (представителя нанимателя) не менее шести месяцев. Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с «Работодателем».

В течение трех лет с момента заключения трудового договора нельзя увольнять молодого специалиста по причинам, связанным с сокращением штата или численности работников.

11.2.Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в «Учреждении»:

11.2.1. проведение работы с молодежью с целью закрепления их в «Учреждении»;

11.2.2. содействие повышению их профессиональному и карьерному росту;

11.2.3. развитие творческой и деловой активности работающей молодежи;

11.2.4. обеспечение их правовой и социальной защищенности;

11.2.5. содействие получению дополнительного профессионального образования и служебному росту молодых специалистов;

11.2.6. активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитание здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

11.2.7. создание совместных общественных советов (комиссий) по работе с молодежью: советов молодых специалистов, советов наставников.

11.3.Представители «Работодателя» в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

11.3.1. информируют молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

11.3.2. содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы;

11.3.3. поощряют молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной организации профсоюза.

11.4.Коллективными договорами могут предусматриваться:

11.4.1. оказание помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации;

11.4.2. создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов, укрепление авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

11.4.3. формирование условий для проведения патриотического и духовно нравственного воспитания молодежи;

11.4.4. создание условий для раскрытия и эффективного использования личного и профессионального потенциала молодых специалистов;

11.4.5. оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка;

11.4.6. создание условий для организации активного досуга для молодых специалистов и членов их семей, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

12. УСЛОВИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

12.1.Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- не допускать использование труда подростков на работах, где физические нагрузки превышают установленные нормативы (постановление Минтруда РФ от 07.04.99 г. № 7).

13. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

13.1. Прохождение за счет средств работодателя медицинских осмотров работников ДОУ: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждению профзаболеваний.

13.2. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

13.2.1. оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов;

13.2.2. за счет средств социального страхования работнику гарантируется:

- оплата по листку нетрудоспособности;

- пособие при рождении ребенка;
- пособие по беременности и родам;
- пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 года;

13.2.3. осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения;

13.2.4. оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета;

13.2.5. исходя из финансовых возможностей ДООУ и в пределах сумм, выделяемых в смете доходов и расходов, за счет прибыли работникам ДООУ выплачивается единовременная материальная помощь;

13.2.6. осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

14. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

14.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

14.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками организации один раз в год диспансеризации.

15. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

15.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что 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.

15.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы в соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере пенсионного обеспечения.

16. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

16.1. Права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации МБДОУ определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными актами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ», «Положением о первичной организации Профсоюза учреждения».

16.2. «Работодатель»:

16.2.1. предоставляет в бесплатное пользование выборному органу Первичной профсоюзной организации МБДОУ помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы и проведения собраний «Работников», средства и услуги связи, обеспечивают охрану и уборку выделенного помещения и создает другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа;

16.2.2. соблюдает права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов «Работников» в соответствии с законодательством РФ, не допускает вмешательства в деятельность профорганизации;

16.2.3. не препятствует «Работникам» вступлению в Профсоюз;

16.2.4. не препятствует председателю первичной профсоюзной организации общению с членами Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав;

16.2.5. предоставляет председателю первичной профсоюзной организации с учетом требований законодательства РФ необходимые нормативные и правовые документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, условий проживания и другим социально-экономическим вопросам;

16.2.6. «Работодатель» на основании п. 5 ст. 377 ТК РФ при наличии письменных заявлений «Работников», являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет членские профсоюзные взносы;

16.2.7. порядок перечисления профсоюзных взносов закреплён в коллективном договоре и «Соглашении» «Учреждения». Членские профсоюзные взносы перечисляются централизованной бухгалтерией в окончательный расчёт 6 –го числа по окончании месяца в размере 1 % на основании личного заявления Работника;

16.2.8. взносы не могут рассматриваться как собственное имущество работодателя. «Работодатель» не имеет права задерживать перечисление указанных средств;

16.2.9. денежные средства выдаются для осуществления уставной деятельности: культурно-массовых, спортивных, физкультурно-оздоровительных мероприятий, премирования, выдачи беспроцентного займа, материальной помощи членам профсоюза, участия в форумах, конкурсах, в учебах и семинарах и др. Конкретные размеры выдачи денежных средств зависят от финансового состояния первичной организации профсоюза;

16.2.10. содействует Первичной профсоюзной организации МБДОУ в использовании информационных систем для широкого освещения их деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов «Работников» «Учреждения»;

16.2.11. «Стороны» признают гарантии «Работников», избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

16.2.12. члены комиссии созданные в «Учреждении» на паритетной основе организуют совместные действия по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, проходят обучение на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, «Соглашением» и коллективным договором;

16.2.13. работа на выборной должности председателя Первичной профсоюзной организации МБДОУ признается значимой для деятельности «Учреждения». Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ обладает такими же правами, гарантиями и льготами, как и «Работники» «Учреждения» в соответствии с настоящим Соглашением и коллективными договором Учреждения;

16.2.14. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять работников, входящих в состав профбюро первичной профсоюзной организации «Учреждения», уполномоченных по охране труда по инициативе «Работодателя» возможно только с согласия первичной профсоюзной организации Учреждения.

17. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МБДОУ

17.1. Первичная профсоюзная организация МБДОУ обязуется:

17.1.1. содействовать «Работодателю» в реализации настоящего коллективного договора, созданию благоприятного морально-психологического климата, стабилизации, повышению эффективности их работы, укреплению трудовой дисциплины;

17.1.2. использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в дошкольном учреждении;

17.1.3. представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также работников не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере и на условиях, которые установлены первичной профсоюзной организацией, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти РФ, оказывать им бесплатную юридическую помощь;

17.1.4. вносить предложения в соответствующие органы государственной власти о принятии нормативных правовых актов по вопросам экономической и социальной защиты «Работников»;

17.1.5. осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации общественный контроль за состоянием охраны труда в «Учреждении», участвовать на паритетной основе с администрацией в работе комиссий по охране труда;

17.1.6. принимать меры по недопущению коллективных трудовых споров по вопросам, включенным в настоящий коллективный договор, при условии их выполнения «Работодателем»;

17.1.7. участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, техники безопасности, программ по охране труда, быта и здоровья «Работников»;

17.1.8. осуществлять учет и анализ травматизма в «Учреждении»;

17.1.9. представлять интересы пострадавших «Работников» при расследовании несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;

17.1.10. оказывать практическую помощь «Работникам» в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, представлять их интересы в органах государственной власти и суде;

17.1.11. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

17.1.12. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также обязательств по коллективному договору;

17.1.13. контролировать целевые расходования средств «Работодателя» на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

17.1.14. принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых «Работников»;

17.1.15. при изменении типа, организационно - правовой формы, ликвидации организации, сокращения должностей, численности или штата работников «Учреждения» представлять и защищать интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуально-трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе;

17.1.16. оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

17.1.17. первичная профсоюзная организация МБДОУ за счет средств профсоюзного бюджета в соответствии с Положением производит членам профсоюза денежные выплаты материальной помощи, премирования и др.

17.2. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

17.2.1. учет мнения представительного органа Профсоюза в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим соглашением и коллективным договором;

17.2.2. проведение представительным органом Профсоюза консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

17.2.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

17.2.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

17.2.5. участие в разработке и принятии коллективных договоров.

Председатель Первичной профсоюзной организации имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

17.2.6. реорганизации или ликвидации учреждения;

17.2.7. введения изменений влекущих за собой изменения условий труда работников;

17.2.8. профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Председатель Первичной профсоюзной организации имеет право вносить по вышеуказанным вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях.

18. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

18.1. Стороны подтверждают, что:

18.1.1. решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем ДОУ с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа. Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

18.1.3. как следует из ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ, привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнении по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации;

18.1.4. 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 дни (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);

- установления 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 одного 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;

18.1.5. в соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры;

18.1.6. работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;

18.1.7. представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии.

19. РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

19.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации ДОО по вопросам оплаты труда, нагрузки, предоставления ежегодных отпусков, наложение дисциплинарных взысканий, премирования, возвращения денежных сумм, удержания заработной платы, перевода на другую работу, прекращения трудового договора, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, выдача трудовой книжки проводятся в соответствии с трудовым кодексом РФ (ФЗ N 197 от 30. 12. 2001 г.)

19.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров по вопросам установления в ДОО новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения коллективного договора и соглашений между работодателем и трудовым коллективом регламентируются в соответствии со ст. 398-418 Трудового кодекса РФ

19.3. Требования трудового коллектива к работодателю формируются и утверждаются на общем собрании большинством голосов данного коллектива, либо делегатов конференции и в письменной форме направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора идет в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

19.4. При условии выполнения обязательств коллективного договора в течение срока его действия, работники и их представительные органы обязуются не организовывать и не поддерживать различных акций протеста вплоть до забастовок.

20. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

20.1. Стороны договорились, что:

- Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел социальной защиты населения в г. Десногорске.

- Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

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

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

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

21. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

21.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны социального партнерства, их представители, соответствующие органы по труду в согласованных порядке, формах и сроках.

21.3.Для осуществления контроля стороны обязаны предоставить всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

21.4.Выполнения условий коллективного договора подводятся не реже 1 раза в год на общем собрании трудового коллектива.

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

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

21.7.В целях приведения положений коллективных договоров в соответствии 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.

21.8.Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

21.9.Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

21.10.Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не используют в качестве средства давления на работодателя, приостановленные работы (забастовку).

21.11.Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора и контроля, договаривающиеся стороны создают комиссию с равным представительством от работодателя и профкома сотрудников.

21.12.В порядке контроля за выполнением Коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений Договора

21.13.Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневной срок направить для регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.

21.14.Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие её.

21.15.Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

21.16.Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

21.17.При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

У коллективный договор с приложением зарегистрирован
в отделе социальной защиты населения в г. Десногорске
№ 07-Д: 20.03.2013 г.

Начальник

отдела



[Signature]

М.В. Семерева

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 123 (от 04.03.2013 г.) листов

Должность

Подпись

