

От Работников:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад «Мишутка»
Корень О.В. Коренькова
« 11 » марта 2024г

Работодатель:

Заведующий МБДОУ «Детский сад «Мишутка»
И.А. Борисова
« 11 » марта 2024г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД «МИШУТКА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД ДЕСНОГОРСК»
СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

НА 2024-2027 ГОДЫ

Коллективный договор зарегистрирован
в отделе социальной защиты населения
в г. Десногорске Смоленской области
« 12 » 03 2024 г., регистрационный
номер 20-КД

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: администрация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Мишутка» муниципального образования «город Десногорск» Смоленской области, именуемая в дальнейшем «Работодатель», в лице заведующего Борисовой Ирины Анатольевны, действующего на основании Устава, и работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Мишутка» муниципального образования «город Десногорск» Смоленской области (далее Учреждение), в лице председателя профсоюзного комитета Кореньковой Ольги Викторовны, именуемые в дальнейшем «Работники».

1.2. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, заключаемым с целью определения взаимных обязательств Работодателя и Работников в сфере социально трудовых отношений, возникающих между Работодателем и Работниками, установлению дополнительных, по сравнению с действующим законодательством трудовых гарантий и льгот, созданию благоприятных условий труда, способствующих стабильности и эффективности работы Учреждения.

1.3. Настоящий Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральных законах Российской Федерации, соответствующих отраслевом и территориальном соглашениях между объединениями работодателей и профессиональными союзами.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы, возникающие между Работодателем и Работниками.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения и гарантирует защиту прав и интересов как Работников, так и Работодателя. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право делегировать профсоюзной организации представлять свои интересы в отношении с Работодателем, а также самостоятельно представлять свои интересы.

1.6. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и призван обеспечить согласование интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. При выполнении Коллективного договора Работодатель и Работники действуют на принципах равноправия сторон, уважения и учета интересов, заинтересованности сторон в договорных отношениях, соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов, свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольности принятия на себя сторонами обязательств, а также реальности и обязательности принятых сторонами обязательств. Стороны обязуются осуществлять контроль за выполнением принятых обязательств через своих полномочных представителей путем предоставления взаимной информации.

1.7. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут вноситься любой стороной в течение всего срока действия Коллективного договора. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями Сторон и действует в течение 3 (трех) лет. По истечении срока действия Коллективного договора Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до 3 (трех) лет. В случае реорганизации или ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ликвидации). В случае изменения формы собственности Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев с момента перехода права собственности.

1.8. Условия Договора, ухудшающие положения Работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положения Работников по сравнению с предусмотренными законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

2. Права и обязанности сторон

2.1 Работники имеют право на:

2.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом охраны труда и настоящим Коллективным договором.

2.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий и профессий Работников, представлением еженедельных выходных дней, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.1.6. Полную достоверную информацию об условиях охраны труда на рабочем месте.

2.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации.

2.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.1.9. Участие в управлении Учреждением.

2.1.10. Ведение Коллективных договоров, заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

2.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.1.12. Защиту от физического и (или) психического насилия.

2.1.13. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

2.1.14. Возмещение вреда, причиненного Работнику, в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда.

2.1.15. Обязательное социальное и медицинское страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами.

2.1.16. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.

2.1.17. На повышение категории по результатам своего труда.

2.1.18. На совмещение профессий (должностей).

2.1.19. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда.

2.1.20. На защиту их персональных данных со стороны работодателя в соответствии с ТК РФ.

2.1.21. Работник имеет право на отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении.

2.1.22. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

2.1.23. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на

один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

2.1.24. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

2.1.25. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии п.7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.1.26. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

2.1.27. Работников, имеющих с трех и более несовершеннолетних детей, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, отправлять в командировку, привлекать к работе в ночное время, сверхурочно, в выходной или нерабочий праздничный день можно только с письменного согласия Работника и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья. Работник должен быть письменно ознакомлен с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК).

2.2. Основные обязанности Работников:

2.2.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, даваемые в рамках и компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты.

2.2.2. Своевременно оповещать Работодателя о невозможности, по различного рода уважительным причинам, выполнять работу.

2.2.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.2.4. Содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в Учреждении в целом.

2.2.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.2.6. Соблюдать правила охраны труда, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН.

2.2.7. Участвовать в осуществлении программы развития Учреждения, в проводимых Работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

2.2.8. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и Работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Работодателя к служебной тайне.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на основаниях, установленных ТК РФ.

2.3.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.3.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.3.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка.

2.4.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ.

2.5.6. Принимать локальные нормативные акты.

2.4. Основные обязанности Работодателя:

2.4.1. При приеме, переводе и увольнении Работников знакомить под расписку соответственно с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Договором и локальными нормативными актами Работодателя, правами, обязанностями, преимуществами и льготами.

2.4.2. Уведомлять Профсоюзный комитет заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Работодателя, организации труда, применяемых в учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями в которых могут быть изменения условий труда Работников.

2.4.3. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в ниже указанном порядке следующие меры: ликвидация вакансий, увольнение совместителей; ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей; проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению Работников на вакантные места, соответствующих их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные, имеющиеся у Работодателя вакансии.

2.4.4. Соблюдать законные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.4.5. Предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором.

2.4.6. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.4.7. Обеспечивать Работника инвентарем, материалами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.4.8. Выплачивать Работникам в установленные сроки в полном размере, причитающуюся заработную плату, в соответствии с их квалификацией, количеством и качеством труда.

2.4.9. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор.

2.4.10. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля над их исполнением.

2.4.11. Своевременно выполнять предписания государственных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства Российской Федерации.

2.4.12. Рассматривать представления Профсоюзного комитета, иных представителей Работников в выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по

их устранению и сообщать о принятых мерах Профсоюзному комитету и представителям Работников.

2.4.13. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением.

2.4.14. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном Федеральным законом.

2.4.15. Возмещать вред, причиненный Работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации.

2.4.16. Нести ответственность, в том числе материальную, за охрану жизни и здоровья детей, за правильную постановку воспитательной работы, методической работы, работы с кадрами, за соблюдение режима, правил внутреннего трудового распорядка, медицинские осмотры.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения Работников Учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

3.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

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

3.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если это его первое место работы или он является совместителем (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если новый работник отказался от ведения бумажной трудовой книжки, предъявил только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, специалист по кадрам вправе запросить у работника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку работнику, или форму СТД-СФР;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта (для лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитационным основаниям, выданную в порядке и по форме, установленной законодательством;
- медицинскую книжку с отметкой о допуске к работе.

3.3. При заключении трудового договора работник, обучающийся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

- документы, указанные в п. 3.2., за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;
- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному высшим образовательным заведением образцу с указанием факта прохождения промежуточной аттестации не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки».

3.4. При приёме на работу Работодатель обязан:

3.4.1. ознакомить Работника под роспись со следующими документами:

- Уставом Учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- Коллективным договором;
- иными локальными актами, действующими в Учреждении;

3.4.2. проинструктировать по вопросам охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и гигиены, пожарной безопасности, организации жизни и здоровья детей; инструктажи оформить в журналах установленного образца.

3.5. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трёх месяцев, (ст.70 ТК РФ), в том числе для Работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

3.6. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться 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.

3.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.8. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу, обязан получить письменное согласие Работника (ст. 72.2 ТК РФ).

3.9. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.72 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3.10. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях – с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье Работников.

3.10.1. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных Работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.10.2. Выполнение работниками трудовых функций дистанционно не является основанием для снижения им заработной платы.

3.11. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель обеспечивает повышение квалификации Работников Учреждения 1 раз в три года через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

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

4.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

4.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Учреждением.

4.3.4. Работодатель обеспечивает участие Работников за счёт средств Учреждения в аттестационных процедурах с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

4.3.5. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационных категорий.

Аттестация в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится по желанию педагогических работников. К указанной аттестации допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

4.3.6. Работодатель обязан создавать условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических Работников внутри Учреждения.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Стороны договорились, что к массовому высвобождению Работников относится увольнение 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

5.2. Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случаях:

5.2.1. ликвидации Учреждения;

5.2.2. сокращения численности штата Работников Учреждения.

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5.4.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились:

6.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), графиком рабочего времени (приложение №2), утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.2. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических Работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, и Уставом.

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

- по соглашению между Работником и Работодателем;

- по письменному заявлению беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.4.3. Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом

выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.7. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.8. Привлечение Работников Учреждения к административным дежурствам в выходные и праздничные дни допускается только по письменному распоряжению Работодателя с согласия Работника.

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а так же Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо если Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.10. При наличии путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика в любое время календарного года.

6.11. При предоставлении ежегодного отпуска Работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6.12. К ежегодному основному отпуску прибавляются дополнительные отпуска:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 3);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение № 4), в котором устанавливается перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

6.13. Предоставлять Работникам при наличии производственных и финансовых возможностей (источник финансирования – средства экономии ФОТ) дополнительных дней отдыха с сохранением заработной платы ст. 116 ТК РФ, в следующих случаях:

6.13.1. На похороны близких родственников - 3 дня.

6.13.2. Родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 дня.

6.13.3. Для проводов сына (мужа) в армию – 2 дня.

6.13.4. В случае свадьбы Работника (при первом вступлении в брак) – 2 дня.

6.13.5. Членам профсоюзного комитета – от 1 до 3 дней – по итогам учебного года (сентябрь-май) и по представлению председателя профсоюзного комитета, в соответствии с проделанной работой и затратами личного времени).

6.13.6. Работникам за непрерывный стаж работы в Учреждении:

- от 5 до 10 лет – 1 день; - от 10 до 15 лет – 2 дня; - от 15 лет и выше – 3 дня;

6.13.7. Работодатель организует в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (не реже 1 раза в год), другие обязательные медицинские осмотры обязательное психиатрическое освидетельствование работников по их просьбам в соответствии с рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.13.8. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании письменного заявления на имя заведующего, согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности. Работник обязан представить в отдел кадров справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

6.14. Работнику по его письменному заявлению может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работодателем и Работником, ст. 128 ТК РФ.

6.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем.

6.16. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

6.17. Время перерыва для питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ). Время, предоставляемое для питания, в рабочее время не включается.

6.18. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до приема детей и продолжаться не позже окончания рабочего времени.

6.19. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня при наличии производственных и финансовых возможностей (источник финансирования: средства экономии ФОТ Учреждения» в соответствии с рекомендацией Работодателя по предоставлению Работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (утв. Решением

Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально – трудовых отношений от 29.10.2021 г., протокол № 2).

6.20. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Региональным отраслевым соглашением по образовательным учреждениям Смоленской области от 13.01.2023г. педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей, работающие с обучающимися с ОВЗ, находящимися в составе групп комбинированной направленности, имеют право на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней (конкретный график предоставления удлиненного оплачиваемого отпуска определяется приказом по детскому саду на предстоящий календарный год совместно с графиком отпусков для всех работников).

Основание: Региональное отраслевое соглашение по образовательным учреждениям Смоленской области от 13.01.2023г.

6.21. Работникам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшими из детей возраста 14 лет.

7. Условия и оплата труда

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения производится на основании новой системы оплаты труда и по Отраслевой системе оплаты труда педагогических и руководящих Работников организаций бюджетной сферы.

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

7.3. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путём перечисления на пластиковые карты. Днями выплаты заработной платы являются 21 числа текущего месяца 6 числа месяца, идущего за текущим.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала исходя из ставок заработной платы и должностных окладов и обязательных надбавок (за вредность, за выслугу лет, за ночное время);

- оплату труда руководящих и педагогических Работников исходя из ставок заработной платы: наличие образования, квалификационной категории, коэффициента стажа работы, коэффициента уровня управления, наличие учёной степени, наличие почётного звания Российской Федерации;

- доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей;

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

7.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

7.6. Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников производится:

7.6.1. при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

7.6.2. при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

7.6.3. при присвоении почетного звания, учёной степени - со дня присвоения.

7.6.4. при изменении коэффициента стажа работы.

7.7. Конкретные размеры выплат, носящих стимулирующий и компенсационный характер, определяются при составлении Положения о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера (Приложение № 3) ежегодно по состоянию на 1 сентября или при изменении фонда заработной платы, штатного расписания образовательного Учреждения.

7.7.1. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством по результатам аттестации рабочих мест. За каждый час работы в ночное время производится выплата в размере 35% от базового должностного оклада. Ночной считается смена с 22 часов до 6 часов.

7.8. Работодатель обязуется:

7.8.1. Устанавливать систему оплаты труда, распределять фонд, выделяемого Учреждению для установления надбавок и доплат стимулирующего характера, производить в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера (Приложение №3), принятого трудовым коллективом.

7.8.2. Возмещать Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, указанных в ст. 234 ТК РФ.

7.8.3. Производить выплату материальной помощи Работникам на оздоровление согласно Положению о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера (Приложение № 3) при наличии средств экономии ФОТ 1 раз в течение календарного года (работникам, проработавшим в Учреждении не менее 1 года) по очередности.

7.8.4. Предоставлять единовременные вознаграждения при уходе на пенсию, юбилеям 50-55-60-65-70 лет, производить выплаты на погребение членов семьи (мать, отец, муж, жена, дети), при длительной болезни (более 3-х месяцев) Работника и членов его семьи, в связи с воспитанием детей-инвалидов (до 18 лет), в связи со свадьбой Работника (при первом вступлении в брак) при наличии средств экономии ФОТ (Приложение № 3).

7.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

8. Социальные льготы и гарантии

8. Стороны договорились, что Работодатель:

8.1. Обязуется совместно с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед Администрацией муниципального образования «город Десногорск» Смоленской области по улучшению жилищных условий Работников.

8.2. Оказывать из стимулирующего фонда материальную помощь Работникам при наличии средств экономии ФОТ согласно Положению о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера (Приложение № 3).

8.3. Осуществлять из средств экономии заработной платы выплату дополнительного выходного пособия в размере среднего месячного заработка следующим категориям увольняемых Работников:

- всем Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения.

9. Охрана труда

Стороны договорились:

В соответствии со ст. 212 ТК РФ Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право Работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить «Соглашение по охране труда» (Приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц, с учётом суммы затрат на каждое мероприятие.

9.2. Принимать меры по проведению специальной оценки условий труда и проведение мероприятий по охране труда, обеспечить Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей (Приложение № 9, Приложение № 10).

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Проводить стажировку вновь принимаемого персонала на рабочие специальности не менее 5 рабочих смен.

9.4. Обеспечивать наличие нормативных и правовых актов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Работодателя.

9.5. Обеспечивать комплектование групп и кабинетов специалистов аптечками для оказания неотложной доврачебной помощи на основании ст.223 ТК РФ.

9.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

9.9. Обеспечивать гарантии и льготы Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложения № 5-8).

9.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для Работников на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

9.11. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

9.13. При повреждении здоровья или в случае смерти Работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания Работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью Работника (ст. 184 ТК РФ).

9.14. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) Работников (ст. 213 ТК РФ).

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

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

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение Работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ, а также по другим причинам производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если Работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы Работника (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ, а также за невыход на работу без уважительной причины и без оправдательного документа, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.9. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических Работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- 10.10.1. расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- 10.10.2. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- 10.10.3. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- 10.10.4. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- 10.10.5. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 10.10.6. установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- 10.10.7. применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- 10.10.8. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- 10.10.9. установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- 10.10.10. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 10.10.11. создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 10.10.12. составление графиков рабочего времени Работников Учреждения (ст. 103 ТК РФ);
- 10.10.13. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 10.10.14. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- 10.10.15. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

11. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязуется:

- 11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.
- 11.2. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов Учреждения.
- 11.4. Направлять Учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 11.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 11.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 11.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.8. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из фондов профсоюзов согласно «Положению о материальной помощи» городского профсоюзного комитета.

11.10. Оказывать через Обком Профсоюза бесплатную консультацию членам профсоюза, осуществлять защиту их трудовых прав, предусмотренных законодательством, настоящим Коллективным договором, отстаивать их интересы на всех уровнях.

11.11. Своевременно рассматривать жалобы членов профсоюза, в случае необходимости принимать меры по защите их прав и интересов.

11.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении совместно с Работодателем.

11.13. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

11.14. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

11.15. Профсоюзная организация Учреждения оставляет за собой право принимать участие в забастовках, митингах, манифестациях, пикетах и других акциях протеста по защите своих прав, предусмотренных Конституцией РФ, организуемых областной и городской организациями профсоюзов.

12. Заключительные положения

Стороны договорились, что:

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

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

12.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его Положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании Работников ежегодно по итогам календарного года.

12.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

12.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

12.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива «11» марта 2024 г.
Протокол № 6