

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 8 «Колосок»
Тутаевского муниципального района

на 2022-2024 годы

Принят на общем собрании
пр. № 1 от 13.01.2022г.

От работодателя:
Заведующий


Н.Л.Бородай

От работников:
Председатель профкома

 Е.В.Ананьева

ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ТУТАЕВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

*Настоящий коллективный договор
прошел добровольную регистрацию
в Департаменте Труда и социального
развития администрации ТМР
от 18.10.2022*


Для документов

*внесены в Единый реестр
ветеранов, инвалидов
охране Труда ТМР О.В. Гуркина*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ № 8 «Колосок» заключён между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники организации в лице их представителя — Профком МДОУ.

Работодатель организации в лице руководителя – заведующего Бородай Н.Л.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей.

1.5. Коллективный договор заключен на срок с 2022 по 2024 год. Вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации (работодателем).

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (статья 44 ТК РФ).

1.10. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

2. ПРИЁМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны (ст. 67, 68 ТК РФ). Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только по их желанию или с их согласия;

2.2. трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК);

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

2.4. в трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК..

2.5. работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК);

2.6. перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ);

2.7. условия трудового договора могут изменяться только **по соглашению сторон и в письменной форме** (ст. 57 ТК РФ);

2.8. по инициативе работодателя допускается изменение, определенных сторонами существенных условий трудового договора, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) при продолжении работником работы **без изменения его трудовой функции** (ст. 73 ТК РФ);

2.9. о введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем **в письменной форме не позднее, чем за два месяца** (ч. II ст. 73, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан **в письменной форме** предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья;

2.10. прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ;

2.11. работодатель **в письменной форме** уведомляет СТК **не позднее, чем за два месяца** до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, **не позднее чем за три месяца** (ст. 82 ТК РФ);

2.12. в дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст. 179 ТК РФ, такое право закрепляется за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий, за работниками, награжденными правительственными наградами, за работниками, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту не более 2-х лет;

2.13. работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства за **три месяца** средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия;

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

3.1. режим рабочего времени в учреждении определяется:

3.1.1. правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома и принятыми на общем собрании работников;

3.1.2. учебным расписанием, утвержденным работодателем;

3.1.3. графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профкома и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ);

3.2. продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ);

3.3. нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю (ст. ст. 91 ТК РФ);

3.4. продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается согласно Приложению N 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601

3.5. работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

3.6. продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы (ст. 95 ТК РФ);

3.7. работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работ: сторож.

3.8. время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ);

3.9. общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.10. по письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

— донорам 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ);

— одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет — четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

3.11. работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст. 319 ТК РФ).

4. ОТПУСКА

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.1. предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 14 ТК РФ;

4.2. предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно статьи 115 ТК РФ;

4.3. предоставлять в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 42 календарных дня;

4.4. в соответствии со статьей 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации;

4.5. производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно статьи 120 ТК РФ;

4.6. согласно статьи 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

— время фактической работы;

— время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;

— время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

4.7. утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков по согласованию (с учетом мнения) с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года согласно статьи 123 ТК РФ;

4.8. график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника; о времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ) под роспись с указанием даты извещения;

4.9. по соглашению с работником переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (статья 124 ТК РФ);

4.10. разделение отпуска на части (не менее 14 календарных дней) производить только по соглашению с работником (статья 125 ТК РФ), как и отзыв из отпуска. Предоставлять неиспользованную, в связи с отзывом, часть отпуска по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год;

4.11. в соответствии со статьей 126 ТК РФ производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника;

4.12. реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со статьей 127 ТК РФ;

4.13. предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно статьи 335 ТК РФ;

4.14. в соответствии со статьей 322 ТК РФ предоставлять по просьбе работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности;

4.15. согласно статьи 128 ТК РФ предоставлять на основании письменного заявления работника отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:

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

— родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году;

— работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней в году;

— а так же в случаях, предусмотренных данным коллективным договором:

— для сопровождения детей в школу в первый день учебного года — 1 день;

— в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;

— для проводов детей в армию — 1 день;

— для празднования юбилея дня рождения — 1 день;

— для ликвидации аварии в доме — 2 дня и т. д.;

4.16. предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно статьи 267 ТК РФ;

4.17. предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет; ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям (статья 263 ТК РФ);

4.18. предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.19. защищать права и интересы членов коллектива по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков;

4.20. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников;

4.21. своевременно, в установленные данным коллективным договором сроки, согласовывать (выражать мнение) график отпусков;

4.22. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ:

5.1. производить формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, на основе сметы, предусматривающей строго целевое использование средств государственного (муниципального) бюджета;

5.2. утверждать тарификацию с учетом мнения профкома;

5.3. проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября;

5.4. устанавливать размеры тарифных ставок и окладов работников в соответствии с разрядами Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы;

5.5. устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию (с учетом мнения) профкома;

5.6. не допускать изъятия учредителем неиспользованных в текущем году финансовых средств; использовать их по назначению;

5.7. выплачивать денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с федеральным и областными законами "Об образовании". В том числе в период нахождения работников в различного вида отпусках, в период временной нетрудоспособности, а также работающим на условиях совместительства при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение (п. 8 статьи 55 Закона РФ "Об образовании", п. 5 статьи 26 областного закона "Об образовании", письмо Минобразования РФ от 25.11.98 г. № 20-58-4046/20-4);

5.8. извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные по согласованию (с учетом мнения) профкома о составных частях заработной платы, удержаниях, обоснованиях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ;

5.9. выплачивать заработную плату по месту работы 14 и 29 числа каждого месяца;

5.10. при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня в соответствии со статьей 136 ТК РФ;

5.11. производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со статьей 136 ТК РФ;

5.12. устанавливать различные стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии, материальную помощь и т. д.) в соответствии с Положениями, разработанными по согласованию (с учетом мнения) общего собрания коллектива; доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать;

5.13. оплачивать работу в ночное время в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35% тарифной ставки (оклада) в соответствии со статьей № 154 ТК РФ;

5.14. производить оплату труда в выходные и праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ

5.15. время простоя по вине работника не оплачивается (статья 157 ТК РФ);

5.16. направлять экономию средств фонда оплаты труда на премирование работников, выплату надбавок, оказание материальной помощи и т. д.;

5.17. устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора согласно статьи 151 ТК РФ;

5.18. расстановку кадров производить до выхода педагогических работников в очередной трудовой отпуск с учетом мнения профкома;

5.19. предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись в соответствии со статьей 62 ТК РФ;

5.20. ежегодно информировать работников на общем собрании о расходовании средств фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств в соответствии со статьей 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

5.21. работодатель и уполномоченные им представители работодателя, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (статьи 142, 236 ТК РФ);

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.22. содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда; оказывать помощь и содействие каждому работнику, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;

5.23. постоянно анализировать социально-экономическое положение работников учреждения и на его основе вносить предложения в органы местного самоуправления, органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников;

5.24. осуществлять контроль за целевым использованием средств Фонда оплаты труда;

5.25. принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

5.26. своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы;

5.27. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ);

6.2. необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ);

6.3. работодатель обязан:

6.3.1. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими **образования**, соответствующего уровня **впервые**, в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173-175, 177 ТК РФ

6.3.2. заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых

оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (ст. ст. 197, 173, 174, 175 ТК РФ);

6.3.3. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

6.3.4. по желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ

Работодатель обязуется:

7.1. обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);

7.2. проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу;

7.3. обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения;

производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

7.4. оперативно решать текущие проблемы, связанные с соблюдением законов и норм по охране труда, совместно с профкомом;

7.5. приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ);

7.6. производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125;

7.7. на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля **не по вине работника** сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ);

7.8. обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл. 36 ТК РФ;

7.9. разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению, что:

7.10. работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ);

7.11. каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

7.12. контроль за состоянием условий и охраны труда осуществлять работодателю совместно с профкомом, на основе соглашения по охране труда.

7.13. работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

— возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК);

— не обеспечения его средствами индивидуальной защиты. Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ);

8. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ:

8.1. обеспечивает бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, а также периодическую диспансеризацию всех работающих в учреждении; периодические медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ);

8.2. ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работающих и их детей; по решению комиссии по социальному страхованию приобретает путевки на лечение и отдых. Один раз в год информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату путевок.

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

8.3. проводит организаторскую работу по оздоровлению детей работников членов трудового коллектива.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом Ярославской области «О социальном партнерстве», Отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в соответствии с полномочиями, полученными в соответствии со статьей 31 ТК РФ от работников.

9.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзный комитет, реализации законных прав работников и их представителей.

9.4. Работнику, избранному председателем профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, производится доплата в размере 10% оклада ежемесячно, согласно «Положению об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Колосок» Тутаевского муниципального района».

9.5. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом документы по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам. Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования к нему в профсоюзный комитет.

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.6. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.7. Профсоюзный комитет вправе вносить работодателю предложения о принятии локальных актов, посвященных вопросам социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

Работодатель обязуется в недельный срок рассмотреть по существу предложения профкома и сообщить на их счет мотивированные ответы.

9.8. Работодатель обеспечивает участие председателя профкома или его представителя в управленческих совещаниях.

Представители профкома в обязательном порядке включаются в комиссии по аттестации рабочих мест, охране труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и других.

9.9. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время общих собраний коллектива, при условии заблаговременного согласования профкома времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

10.2. Текст настоящего коллективного договора обсуждается на общем собрании работающих и подписывается в течение одной недели.

10.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны колдоговора (работодатель и профком). Отчет о выполнении колдоговора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.

10.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

10.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения — забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную статьей 55 Трудового Кодекса Российской Федерации.

10.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Колосок» Тутаевского муниципального района.

Работодатель – заведующий МДОУ № 8 «Колосок»



Н.Л.Бородай

Представитель работников профкома
председатель профкома

Е.В.Ананьева