

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД № 115 «ГНОМИК»

Принят на общем собрании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 115 «Гномик»
протокол № 2 от 08.11.2023 года

**Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 115 «Гномик»
на 2023 – 2025 годы**

Реквизиты учреждения:

ИНН/КПП 7321005878/732101001

Юридический адрес: 432035, г. Ульяновск, проспект Гая, дом 43А

Фактический адрес: 432035, г. Ульяновск, проспект Гая, дом 43А

телефон/факс 8(8422)58-23-80

432035, г. Ульяновск, ул. Варейкиса, д. 7а

телефон/факс 8(8422)58-16-27

От работодателя:

Заведующий МБДОУ № 115 «Гномик»



И.Ю.Ромбовская

«08» ноября 2023 года

От работников:

Председатель Общего собрания работников
МБДОУ детского сада № 115 «Гномик»

Пучкова - Е.А.Пучкова

«08» ноября 2023 года

Копия передана директору (поглашение)
закрытого профсоюза работников
образовательного учреждения
и трудовой инспекции Ульяновской
области.

10 11 23 587
Дир. профсоюза Шелестова А.В.

Разделы	Содержание	Стр.
Раздел I.	Общие положения.....	3
Раздел II.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	4
Раздел III.	Рабочее время и время отдыха	5
Раздел IV.	Дистанционная работа.....	6
Раздел V.	Оплата и нормирование труда.....	10
Раздел VI.	Социальные гарантии и нормирование труда	11
Раздел VII.	Охрана труда и здоровья.....	12
Раздел VIII.	Гарантии профсоюзной деятельности.....	14
Раздел IX.	Социальная защита молодежи.....	17
Раздел X.	Ответственность сторон за выполнение коллективного договора.....	18
	Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка работников.....	19
	Приложение № 2 Положение об оплате труда работников.....	43
	Приложение № 3 Положение о материальном стимулировании работников.....	58
	Приложение № 4 Положение о рабочей комиссии по выплатам стимулирующего характера работникам.....	88
	Приложение № 5 Положение о системе управления охраной труда (СУОТ) в учреждении.....	90
	Приложение № 6 Положение о комиссии по охране труда.....	111
	Приложение № 7 Положение о порядке обучения по охране труда и проверке знания требований охраны труда в учреждении.....	115
	Приложение № 8 Положение о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты в учреждении	132
	Приложение № 9 Перечень профессий и должностей, для которых необходим медицинский осмотр	148
	Приложение № 10 Перечень должностей, работа на которых дает право на получение смывающих и обезвреживающих средств	149
	Приложение № 11 Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, его размер	150
	Приложение № 12 Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	151
	Приложение № 13 Положение о порядке ведения коллективных переговоров между работниками МБДОУ № 115 «Гномик» и работодателем по заключению Коллективного договора (внесению изменений и дополнений)	152
	Приложение 14 Соглашение по охране труда	155
	Приложение № 15 Положение о защите персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей (законных представителей)	157
	Приложение № 16 Положение о дистанционной работе	162
	Приложение № 17 Постановление Правительства РФ от 29.10.2002 г № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости»	166

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 115 «Гномик» (далее Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное отраслевое Соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки;
- Территориальное отраслевое Соглашение по муниципальным образовательным учреждениям города Ульяновска.

1.3. Коллективный договор рассматривается и принимается Общим собранием трудового коллектива Учреждения, председателем Общего собрания работников Учреждения, Работодателем.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя- заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детским садом №115 «Гномик» Ромбовской Ирины Юрьевны (далее – Работодатель); работники Учреждения в лице их представителя –председателя Общего собрания работников Учреждения (далее – Общее собрание работников Учреждения) Пучковой Елены Александровны.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор (эффективный контракт) о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

1.10. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего Коллективного договора на срок до пяти лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.12. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

1.14. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора

1.15. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.16. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на Общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.17. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с Общим собранием работников Учреждения.

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.20. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12.2025 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора (эффективного контракта). Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.4. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.5. В трудовом договоре оговариваются объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка предлагается, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на

соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

2.9. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.10. Работодатель сообщает Общему собранию работников Учреждения в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников Учреждения), при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.12. Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, обеспечивается право на время для поиска работы (не менее 4-х часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (сокращения численности или штата работников организации, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) с работником по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения.

2.14. С учетом мнения Общего собрания работников Учреждения определяются формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по

программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

2.15. Педагогические работники направляются на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.16. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

2.17. Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации.

2.18. Работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию, оказывается содействие.

2.19. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией рассматриваются с участием Общего собрания работников Учреждения.

2.20. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимаются меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.21. Общее собрание работников Учреждения обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, учебным графиком, графиками работы, согласованными с Общим собранием работников Учреждения.

3.2. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется Правилами внутреннего распорядка (Приложение №11), графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с Общим собранием работников Учреждения с учетом специфики работы.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать для рабочих и служащих 40 часов в неделю, для педагогических работников 36 часов в неделю.

3.4. Работодатель вправе по согласованию с Общим собранием работников Учреждения в соответствии с производственной необходимостью уточнять или изменять графики работы по времени и в части продолжительности рабочей смены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. Работникам, имеющим детей до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по их личному заявлению и соглашению сторон предоставляется неполная рабочая неделя или неполный рабочий день, а также разрешается работа по смещенному графику. Одному из работающих родителей детей-инвалидов до 18 лет предоставляются 4 оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

3.6. Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

3.7. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденными Правилами внутреннего распорядка дня, которые используются по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

3.8. Работодатель может привлекать отдельных работников, с их согласия, к работе в выходные дни для выполнения неотложных работ, в соответствии с действующим законодательством.

3.9. 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.

3.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия (заявления) работника и с дополнительной оплатой.

3.11. Ежегодный минимальный отпуск для всех работающих, независимо от профессии и стажа работы, устанавливается продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии со ст. 334 ТК РФ предоставляется только педагогическим работникам и заместителям руководителей, чья деятельность непосредственно связана с образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

3.12. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники:

- за особый характер работы;
- с ненормированным рабочим днем;
- за работу с вредными условиями труда на рабочем месте.

В соответствии со ст. 116 ТК РФ образовательные учреждения с учётом своих производственных и финансовых возможностей могут предоставлять работникам дополнительные отпуска за счёт имеющихся собственных средств. Порядок и условия предоставления и продолжительность этих отпусков принимаются с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения. Одним из видов ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ

является дополнительный отпуск, предоставляемый работникам Учреждения с ненормированным рабочим днём продолжительностью не менее 3 календарных дней. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней в соответствии со ст.117 ТК РФ предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтверждёнными результатами специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, его размер определяется данным Коллективным договором (Приложение №3).

3.13. Очередность предоставляемых отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем по согласованию с Общим собранием работников Учреждения. 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. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.14. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида.

3.15. Супругам, работающим в Учреждении, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.

3.16. Ежегодный минимальный и дополнительный отпуск суммируются. По соглашению между работником и руководителем Учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.17. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.18. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнения родственного долга и по другим уважительным причинам, по соглашению между работником и администрацией Учреждения, предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалид с детства) в возрасте до 18 лет;

- одиноким матерям (отцам), имеющим ребенка до 14-ти лет;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок по заключению органов здравоохранения;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
- работающим инвалидам;
- по другим основаниям, по согласованию с администрацией Учреждения.

Работодатель обязан предоставить женщине, имеющей ребёнка в возрасте до трех лет отпуск без сохранения заработной платы любой продолжительности, но только до достижения ребёнком возраста трёх лет. С момента наступления у ребёнка возраста полутора лет и до достижения им возраста трёх лет указанной категории женщин работодатель при условии дополнительного целевого финансирования ежемесячно выплачивает пособие в размере минимальной оплаты труда.

3.19. Неоплачиваемый отпуск работник может брать только по своей инициативе (после написания личного заявления, согласованного с руководителем Учреждения).

3.20. Работникам Учреждения разрешается разделять на части рабочий день, в связи с характером работы и внутренним распорядком в Учреждении (Приложение №6, Приложение №11).

3.21. Общее собрание работников Учреждения обязуется:

3.21.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

3.21.2. предоставлять работодателю мотивированное мнение/согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.21.3. вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

4.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором (эффективным контрактом) трудовой функции вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно – телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет и сетей связи общего пользования.

4.2. Трудовым договором (эффективным контрактом) или дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту) может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора (эффективного контракта) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением у трудовому договору (эффективному контракту) срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ч. 1,2 ст. 312.1. ТУ РФ).

4.3. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение к трудовому договору

(эффективному контракту), указанные в ч.2 ст. 213.1 ТК РФ, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ (далее – работник) (ч.3 ст.312.1 ТК РФ).

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Оплата труда работников Учреждения производится согласно Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск» (Приложение №1), Положения о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 115 «Гномик» (далее – Положение) (Приложение №2), разработанному и утверждённому работодателем, на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Ульяновск», утверждённым Постановлением администрации города Ульяновска от 18.03.2014 №1140 (с изменениями и дополнениями).

5.2. Ежемесячная заработная плата состоит из двух частей:

- ❖ заработная плата за первую половину месяца (минимальный размер выплаты не может быть ниже тарифной ставки за отработанное время т.е. при расчете учитывается фактически отработанное время (фактически выполненную работу);
- ❖ заработная плата за вторую половину месяца (складывается из выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в месяц: 20-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца), 5-го числа следующего месяца за расчетным (окончательный расчет).

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

5.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов должностного оклада.

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

5.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный

им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

- ❖ при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ❖ при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- ❖ при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- ❖ при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.9. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в соответствии с действующим законодательством.

5.10. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

5.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплату единовременного поощрения, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

5.13. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

— в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.2.4. Материальная помощь выплачивается в случае:

- работникам Учреждения в случае смерти их близких родственников (супруга, супруги, отца, матери, сына, дочери) в размере до 3 тысяч рублей (на основании письменного заявления, свидетельства о смерти, при наличии денежных средств);
- утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия или кражи до 3 тысяч рублей (на основании письменного заявления, письменного заключения органов подтверждающее утрату личного имущества, при наличии денежных средств);
- в связи с юбилейными датами: 55,60,70 - летием – до ½ должностного оклада (при наличии денежных средств).

6.2.5. Размер материальной помощи руководителю Учреждения определяется начальником Управления образования.

6.2.6. В случае смерти Работника материальная помощь оказывается его родственникам в размере 3000 рублей.

6.2.7. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления Работника при наличии фонда оплаты труда и подтверждающих документов.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается Соглашение по охране труда (Приложение №9).

Работодатель обязуется:

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

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

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в три года.

7.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда к началу учебного года.

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

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Общим собранием работников Учреждения.

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

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с Приложением № 4 коллективного договора.

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

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

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

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

7.3. Работники обязуются:

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

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

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

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

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

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

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

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

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

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

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

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

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения осуществляется посредством:

- ❖ учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- ❖ согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения производится:

- ❖ установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- ❖ принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ); составление графиков работ (статья 103 ТК РФ);
- ❖ установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ); привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- ❖ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- ❖ установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- ❖ принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- ❖ утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- ❖ определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- ❖ определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- ❖ формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- ❖ формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений; принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- ❖ изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- ❖ сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- ❖ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- ❖ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- ❖ повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- ❖ совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- ❖ применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения производится:

- ❖ установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- ❖ представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- ❖ представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- ❖ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- ❖ установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- ❖ распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ); утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ); установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- ❖ распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения производится:

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

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

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

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах,

конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ.

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации Учреждения по социально - трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации Учреждения.

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

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

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

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

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

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

9.10. Информировать членов первичной профсоюзной организации Учреждения о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу в Учреждении для членов первичной профсоюзной организации Учреждения и других работников.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

Раздел IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

10.1. Гарантировать предоставление молодым Работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

10.2. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Учреждения и обеспечения их занятости, вовлекать молодых Работников в активную жизнь Учреждения, усилить социальную защищенность молодых Работников.

10.3. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

10.4. Организовывать Школы молодого педагога.

10.5. Организовывать институт наставничества.

10.6. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

10.7. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого – педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

10.8. Производить ежемесячные выплаты молодым специалистам в размере 1000 рублей в течение трех лет со дня окончания учебного заведения по очной форме обучения на основании Постановления администрации города Ульяновска от 28.12.2011 г. № 405 «Об утверждении Порядка предоставления меры социальной поддержки работающих специалистов, впервые принятых на работу в муниципальные образовательные учреждения муниципального образования «город Ульяновск» после окончания учебного заведения, а также специалистов , работающих в муниципальных учреждениях муниципального образования «город Ульяновск» на день получения диплома».

10.9. Предоставлять единовременные денежные выплаты специалистам впервые принятым на педагогическую должность в Учреждение в размере 10 000 рублей на основании Постановления Администрации города Ульяновска от 28.12.2011 г. № 405 «Об утверждении Порядка предоставления меры социальной поддержки работающих специалистов, впервые принятых на работу в муниципальные образовательные учреждения муниципального образования «город Ульяновск» после окончания учебного заведения, а также специалистов, работающих в муниципальных учреждениях образования «город Ульяновск на получение диплома.

Раздел X. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны, подписавшие договор, разъясняют работникам Учреждения условия Коллективного договора, разрабатывают ежегодный план мероприятий по реализации настоящего договора на текущий год и два раза в год отчитываются о ходе его выполнения на Общем собрании трудового коллектива Учреждения.

11.2. Контроль, за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а так же органами по труду.

11.3. Стороны, подписавшие договор, рассматривают (при поступлении письменного заявления в комиссию по трудовым спорам) в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.5. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Коллективному договору, подвергаются административной ответственности, согласно действующему законодательству.

11.6. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, подвергаются административной ответственности, согласно действующему законодательству.

11.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора сторонами начинается за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.8. Работодатель в течение 10 дней со дня подписания Коллективного договора направляет в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

Подписи:

от Работодателя:

Заведующий
МБДОУ детским садом № 115 «Гномик»

_____ И.Ю.Ромбовская

« ____ » _____ 2023 год

от Работников:

Председатель Общего собрания работников
МБДОУ детского сада № 115 «Гномик»

_____ Е.А.Пучкова

« ____ » _____ 2023 год