



Коллективный договор

Лангепасского городского муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1
«Теремок»

2016 – 2018 гг.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), Федеральными законами "О коллективных договорах и соглашениях", "О профсоюзах их правах и гарантиях деятельности", иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Заведующий Панкрат Валентина Геронимовна, который представляет интересы Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1 «Теремок», именуемый далее "Работодатель" и работники дошкольного образовательного учреждения (далее по тексту - Учреждение) в лице Руденко Людмилы Николаевны, председателя профсоюзного комитета, именуемый далее "Профсоюзный комитет".

1.3. Целью настоящего договора является обеспечение эффективной работы Учреждения, защита трудовых, социально-экономических прав, законных интересов работников, поддержания оптимального уровня их жизни.

1.4. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Работодателем и работниками.

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

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

1.7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора, в Учреждении соблюдаются прежние нормы.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.9. Коллективный договор в течение срока его действия изменяется и дополняется в процессе проведения сторонами коллективных переговоров.

1.10. Изменения и дополнения, в настоящий Коллективный договор, в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения, предложений заинтересованной стороны на заседании, создаваемой совместно, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений Общим собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежними положениями Коллективного договора и нормами действующего законодательства.

1.11. При смене места работы лиц, подписавших настоящий договор, он остается в силе на весь срок его действия.

1.12. Стороны обязаны систематически освещать ход выполнения Коллективного договора, используя для этих целей собрания и наглядную агитацию.

1.13. Для подведения итогов выполнения договора стороны обязуются собирать Общее собрание трудового коллектива 1 раз в год.

1.14. Договорившиеся стороны обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие нормальному ритму работы Учреждения и ходу выполнения Коллективного договора.

1.15. Настоящий Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2016 г.

2. Права и обязанности сторон

Заклучив данный Коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять, сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов.

2.1. **Обязанности Работодателя:**

2.1.1. Обеспечить строгое соблюдение законодательства о труде и иных нормативных правовых актов РФ и ХМАО - Югры, направленных на улучшение социальных гарантий.

2.1.2. Обеспечить трудовой коллектив Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения программы (плана) развития Учреждения.

2.1.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.1.4. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.1.5. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.1.6. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ).

2.1.7. Представлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.1.8. Представлять по требованию Профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору.

2.1.9. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, соглашениями.

2.1.10. Своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования Профсоюзного комитета, разрешать посредством переговоров трудовые споры, возникающие у работников.

2.1.11. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.1.12. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.1.13. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным и трудовым договорами.

2.1.14. Учитывать мнение Профсоюзного комитета по проектам планов и программ развития Учреждения.

2.1.15. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления Профсоюзного комитета по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.16. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

2.1.17. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.1.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.1.19. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК РФ).

2.1.20. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

2.1.21. Для реализации выше указанных п.п. 2.1.14, 2.1.16, 2.1.20, а также 2.2.9, 2.2.12, 2.6.8, 8.7 Коллективного договора Работодатель обязуется ежеквартально проводить собрания, совещания, консультации и т.д. с Профсоюзным комитетом.

2.2. Обязанности первичной профсоюзной организации:

2.2.1. Содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами, не вмешиваясь в его хозяйственно - распорядительную деятельность, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников.

2.2.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

2.2.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ)

2.2.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):

- управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам настоящего договора

- локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, без мотивированного мнения и согласия Профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ).

2.2.5. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства РФ о труде, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Учреждении, требовать устранения выявленных нарушений (ст. ст. 51, 370 ТК РФ).

2.2.6. Как минимум, выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

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

2.2.8. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию форм оплаты труда, управления Учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, разработки текущих и перспективных планов, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.2.9. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовых актов в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.2.10. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.2.11. Участвовать в формировании размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.2.12. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

2.2.13. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации членов Профсоюзного комитета.

2.2.14. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3. Обязанности работников:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять приказы Работодателя (ч. 2, ст.21 ТК РФ).

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, установленный режим труда, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.3. Выполнять установленные нормы труда, способствовать повышению эффективности воспитательно-образовательного процесса, улучшению качества образовательных услуг, использовать передовой педагогический опыт других образовательных учреждений.

2.3.4. Бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников, (сохранять охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную).

2.3.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.3.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам.

2.3.7. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование Учреждения (простой, авария), и немедленно сообщать об этом Работодателю.

2.3.8. Содержать свое рабочее место, оборудование и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту и порядок на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.3.9. Эффективно использовать оборудование, инвентарь, бережно относиться к спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материально-технические ресурсы Учреждения.

2.3.10. Работники несут материальную ответственность в пределах, предусмотренных главой 39 ТК РФ.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим договором.

2.4.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

2.4.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.4.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.4.5. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.5. Профсоюзный комитет имеет право:

2.5.1. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- о реорганизации и ликвидации Учреждения;
- о введении изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

– по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами Учреждения, настоящим договором.

2.5.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления Учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ).

2.5.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.5.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную и другие виды практической помощи членам профсоюзной организации - работникам Учреждения.

2.6. Работник имеет право на:

2.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ.

2.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.6.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности

труда, Коллективным и трудовым договорами.

2.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.6.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.6.7. Повышение квалификации.

2.6.8. Участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом и настоящим договором.

2.6.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.6.10. Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через Профсоюзный комитет, а также на получение информации о выполнении настоящего договора.

2.6.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.6.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.6.13. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Трудовой договор

3.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданного на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны.

3.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ.

3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

3.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим договором.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора.

3.6.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

3.6.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего договора (ст. 57 ТК РФ).

3.6.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.6.5. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества Учреждения, изменении его подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.ст. 72-75 ТК РФ).

3.6.6. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

3.6.7. Сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (п.2 ст. 12 Федерального Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

3.6.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов Учреждения лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
- проработавшие в организации более 10 лет
- работники моложе 18 лет
- другие конкретные категории работников по соглашению сторон (ст. 179 ТК РФ).

3.6.9. Не допускать увольнения по сокращению численности или штатов Учреждения одновременно двух работников из одной семьи.

3.6.10. Не увольнять по сокращению численности или штатов при любом экономическом состоянии Учреждения следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ)
- во время пребывания работников в очередном отпуске, учебном отпуске и отпуске по беременности и родам (ст.261 ТК РФ)
- лиц моложе 18 лет (ст.269 ТК РФ)
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ)
- работающих инвалидов
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данном Учреждении
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.

3.6.11. Расторгать трудовой договор с работником - членом Профсоюзного комитета по инициативе Работодателя только с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета (ст. 373 ТК РФ).

3.6.12. Использовать с учетом мнения Профсоюзного комитета внутрипроизводственные резервы Учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- прием иностранной рабочей силы и иногородних работников
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками и внешними совместителями.

3.6.13. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников Учреждения.

3.6.14. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата Учреждения, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.6.15. При высвобождении работников, обратить особое внимание на:

- сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;
- перемещение работников на вакантные должности в учреждении;
- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в Учреждении и через Центр занятости;
- обеспечение мер по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и Отраслевым тарифным и региональным соглашениями, настоящим договором.

3.6.16. Передача Учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника Учреждения, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ), прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе Работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников (п.1 ст.81 ТК РФ).

3.6.17. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации Учреждения (ст. 180 ТК РФ).

3.6.18. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники Учреждения.

3.7. Профсоюзный комитет обязуется:

3.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.7.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

3.7.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами Профсоюзного комитета (ст. 373 ТК РФ).

3.7.4. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов Профсоюзного комитета в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.7.5. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении.

3.7.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.2. В Учреждении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

4.4. Право на работу по неполному рабочему времени, помимо лиц, указанных в ст.93 ТК РФ, имеют также:

– инвалиды, если такой режим необходим им в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

4.5. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется графиками сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 103, ст. 104 ТК РФ).

4.6. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

– для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ)

– если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее

совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

4.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе привлекаются работники только с их письменного согласия, с учетом мнения Профсоюзного комитета и по приказу Работодателя (ст.ст. 99, 113 ТК РФ).

4.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

4.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилам внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, специальные перерывы для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК), перерывы для кормления ребенка (ст. 258 ТК), чередование рабочих и нерабочих дней (ст. ст. 107, 110, 111 ТК РФ).

4.10. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

4.11. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска устанавливается согласно действующему законодательству.

4.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. До истечения шести месяцев отпуск за первый год работы предоставляется работникам по согласованию с Работодателем и в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

4.13. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.14. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. График отпусков утверждается ежегодно и доводится до сведения всех работников под роспись не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.15. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок осуществляется в соответствии с действующим законодательством (ст. 124 ТК РФ).

4.16. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время, указанное в ст. 121 ТК.

4.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, за работу в условиях, приравненных к Крайнему Северу, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами, предоставляется в соответствии с действующим законодательством.

4.18. Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, а также их продолжительность, прилагается к настоящему договору (Приложение № 1).

4.19. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам присоединяется к основному ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

4.20.1. Помимо случаев, указанных в ст. 128 ТК и иных случаях, определенных федеральными законами, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- до 14 календарных дней в году работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 263 ТК РФ)
- до 14 календарных дней в году одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ст. 263 ТК РФ)

– до 14 календарных дней в году отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери (ст. 263 ТК РФ).

4.20.2. В других случаях:

- до 3 календарных дней, в связи со свадьбой самого работника
- до 10 календарных дней, не считая дней для проезда, в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети)
- до 2 календарных дней, в связи с переездом на новое место жительства.
- 5 дней в случае рождения ребенка;
- 5 дней за работу в течение года без больничных листов.

4.21. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.22. **Профсоюзный комитет обязуется:**

4.22.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.

4.22.2. Представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков.

4.22.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.

4.22.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

4.22.5. Вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

4.22.6. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов Профсоюзного комитета в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. Оплата и нормирование труда

Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего договора, Положения об оплате труда работников учреждения, являющимся приложением № 2 к Коллективному договору.

5.1. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат;
- иных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения.

5.2. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты- Мансийском автономном округе – Югре осуществляются ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово- хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год за счет средств бюджета городского округа и средств от приносящей доход деятельности.

5.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера. Конкретный размер выплаты определяется по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

5.4. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета один раз в год.

5.5. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда (1 раз в 5 лет).

5.6. Оплата труда работникам за работу в ночное время производится в повышенном размере - 35 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов до 06.00 часов), осуществляемую на основе графиков работы.

5.7. При совмещении профессий (должностей), выполнении наряду со своей основной работой, дополнительной работы по другой профессии (должности) или обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) – в размере до 50% тарифной ставки (оклада) по основной профессии (должности).

5.8. Оплата труда за сверхурочную работу (выполняемую за пределами установленного графиком работы) вследствие неявки сменяющего работника за первые два часа работы в полуторном размере, в последующие часы - в двойном размере.

5.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные Коллективным договором. Стороны договорились выплату заработной платы производить конкретно в следующие сроки: аванс - 24 числа текущего месяца, 09 числа следующего месяца - вторая половина заработной платы. Заработная плата перечисляется через банк.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.10.2. Извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в форме расчетного листа (Приложение № 3).

5.11. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

5.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ). Заработная плата руководителю и его заместителям выплачивается в те же сроки, что и всем работникам Учреждения.

5.13. Профсоюзный комитет обязуется:

5.13.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, компенсации за задержку оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу.

5.13.2. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда, обязательств Коллективного договора.

5.13.3. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда.

5.13.4. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

5.13.5. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов Профсоюзного комитета за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны

труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2.Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и оборудования.

6.2.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий в соответствии с планом по улучшению условий и охраны труда с выделением финансовых средств на их выполнение (Приложение № 4)

6.2.3. Проводить специальную оценку условий труда.

6.2.4. По результатам специальной оценки условий труда разработать с участием Профсоюзного комитета план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

6.2.5. Организовать обучение и проверку знаний по охране труда работников Учреждения.

6.2.6. Обеспечить проведение инструктажа (вводный, первичный, повторный, целевой) по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003г. № 1/29 "Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций".

6.2.7. Организовать за счет средств Учреждения проведение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работников (Приложение № 5).

6.2.8. Обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами (Приложение № 6).

6.2.9. Обеспечить проведение стирки и ремонта средств индивидуальной защиты, выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и ремонта.

6.2.10. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации:

- Выплаты компенсационного характера в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда.

- выдачу смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам в соответствии с действующим законодательством (Приложение № 7).

6.2.11. Обеспечить работников Учреждения качественной питьевой водой.

6.2.12. Организовать государственное социальное страхование работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

6.2.13. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Выделять помещения, предоставлять средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивать необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Учреждения.

6.2.14. Создать условия для работы уполномоченного лица от Профсоюзного комитета по охране труда, обеспечив правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами (ст. 370 ТК РФ).

6.2.15. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом, комиссией по охране труда вопросы выполнения раздела "Условия и охрана труда" в настоящем договоре, состояния охраны труда, и информировать работников о принимаемых мерах в этой области

6.2.16. Совместно с Профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении.

6.2.17. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

6.2.18. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

– исключить труд лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.2.19. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Учреждении и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.3.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, условиям работы в Учреждении.

6.3.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников.

6.3.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссии по охране труда, проводящей комплексное обследование по вопросам безопасности и охраны труда в Учреждении.

6.3.5. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.3.6. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюзный комитет (уполномоченные по охране труда) вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

6.3.7. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профсоюзный комитет (уполномоченный по охране труда) вправе требовать от Работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения. Работодатель, обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 214 ТК РФ).

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.4.5. Извещать немедленно своего непосредственного или выше стоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения

выявленных нарушений.

7. Социальная поддержка

В целях усиления социальной защищенности работников Учреждения стороны договорились о следующем:

В области социального, медицинского и пенсионного страхования.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим федеральным законодательством.

7.1.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.1.3. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о стаже, заработке, страховых взносах работающих.

7.1.4. Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования в размерах, определяемых законодательствам.

7.1.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

7.1.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу и обучение, предоставляются согласно ст. 173, 174, 175, 176, 177 ТК РФ.

7.1.7. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата. Направленным работникам в другую местность производится оплата командировочных расходов.

7.1.8. Работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда в соответствии с нормативно - локальными актами органов местного самоуправления.

7.1.9. Расходы работников Учреждения, связанные со служебными командировками на территории Российской Федерации, возмещаются в пределах фактических документально подтвержденных расходов в соответствии с нормативно – локальными актами органов местного самоуправления.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное, медицинское страхование.

7.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

7.2.3. Содействовать обеспечению работающих страховыми медицинскими полисами.

7.2.4. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

В области диагностики, профилактики и лечения работников.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Создать все необходимые условия для прохождения работниками Учреждения обязательного периодического медицинского обследования.

7.3.2. Производить расчет и оплату пособия по листу временной нетрудоспособности в сроки, оговоренные для выплаты заработной платы.

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. Контролировать организацию обязательных периодических осмотров.

В области организации отдыха.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Предоставить работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на

дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска один раз в два года оплачиваемый проезд к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также стоимости провоза багажа весом до 30 кг, согласно нормативным правовым актам органов местного самоуправления.

7.5.2. Выплачивать один раз в календарном году материальную помощь к отпуску на профилактику заболеваний:

7.5.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем:

№ п/п	Должность	Количество календарных дней
1.	Заведующий	6
2.	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	5
3.	Главный бухгалтер	5
4.	Начальник хозяйственного отдела	4
5.	Кладовщик	3

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. Активно привлекать работников и членов их семей к участию в культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе в Учреждении.

7.6.2. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

В области предоставления социальной поддержки, материальной и другой помощи работникам Учреждения.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Установить следующие выплаты социального характера работникам Учреждения:

7.7.1.1. Выплату работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в бюджетной сфере города Лангепаса не менее 15 лет, в размере одного месячного фонда оплаты труда, исчисленного исходя из установленного должностного оклада (тарифной ставки (оклада) по основному месту работы, компенсационных и стимулирующих выплат постоянного характера, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

7.7.1.2. Единовременную выплату работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителей, педагогических работников), отработавшим в учреждении не менее 15 лет и увольняющимися из учреждения в связи с выходом на пенсию, в размере, равном двум минимальным размерам оплаты труда, установленным федеральным законом.

7.7.1.3. Руководителю, заместителю руководителя и педагогическим работникам Учреждения, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости, выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базового оклада без учета районного коэффициента и северной надбавки.

7.7.1.4. Материальную помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10000 рублей.

7.7.1.5. Материальную помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10000 рублей.

7.7.1.6. Оплату проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и неполнородных братьев и сестер и обратно в пределах Российской Федерации

любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным.

7.8. Профсоюзный комитет обязуется:

7.8.1. Приглашать бывших работников организации на праздничные и культурно-массовые мероприятия в Учреждение.

7.8.2. Из средств Профсоюзного комитета выделять денежные средства на поздравления и приобретение подарков членам профсоюза ко Дню рождения, Новому году, профессиональному празднику, Дню защитника Отечества (мужчинам), Международному женскому дню (женщинам) и т.п.

В области жилищно-бытового обслуживания.

7.9. Работодатель обязуется:

7.9.1. Возмещать расходы по найму, аренде жилого помещения приглашенным специалистам в пределах сметы Учреждения согласно нормативным правовым актам органов местного самоуправления.

7.10. Профсоюзный комитет обязуется:

7.10.2. Осуществлять контроль за организацией общественного питания в образовательном Учреждении.

В области работы с молодежью.

7.11. Работодатель обязуется:

7.11.1. Выплачивать единовременную выплату молодым специалистам, а также ежемесячную доплату молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы, в размерах, установленных Положением об оплате труда работников учреждения.

7.11.2. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7.12. Профсоюзный комитет обязуется:

7.12.1. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

7.12.2. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи.

7.12.3. Добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежитий, жилья.

8. Обеспечение прав на создание и работу профсоюзного комитета

8.1. 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.

8.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет городской первичной профсоюзной организации работников образования в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюзного комитета 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.

8.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

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

8.8. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст.ст. 82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 132 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- система оплаты труда и стимулирующих выплат (ст. 135 ТК РФ)
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ)
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ)
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ)
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
- применение дисциплинарного взыскания и снятие его до истечения 1 года со дня применения (ст. 193, 194 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9. Разрешение трудовых споров

9.1. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего договора ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения.

9.2. Работники Учреждения в случае соблюдения и выполнения положений настоящего договора не принимают участие в забастовках.

9.3. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий договор заключается сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2016 г. По истечении этого срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более трех лет.

10.3. При реорганизации Учреждения, при необходимости приведения положений настоящего договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников в данном Учреждении, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.4. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультацию, формируют из своего состава примирительную комиссию.

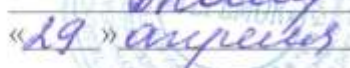
10.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации прав, основанных на коллективном договоре.

10.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Профсоюзный комитет, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора, при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

10.8. Лица, представляющие Работодателя и представляющие работников Учреждения, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом.

10.9. Если условия хозяйственной деятельности ухудшаются (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

Подписи сторон

Заведующий ЦП МАДОУ ДСКВ № 1
«Теремок»  В.Г. Панкрат
«29»  2016 г.

Председатель профсоюзного комитета
 Руденко Л.Н.
«29»  2016 г.