

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение центр развития Ребенка - детский сад «Лира»  
(МАДОУ Центр развития ребенка - детский сад «Лира»)**

618120, Пермский край, Осинский район, г. Оса, ул. Гоголя, д. 115

ОГРН 1025902322874

ИНН 5944170594

телефон +7 (342) 914-35-69

факс -

электронная почта [Lira-sad@yandex.ru](mailto:Lira-sad@yandex.ru)

количество работников 95

количество членов Профсоюза 37

охват профсоюзным членством 40 %

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

## **на период с 1 апреля 2019 по 31 марта 2022 годы**

**От работников:**

Председатель ППО  
МАДОУ ЦРР – д/с «Лира»

\_\_\_\_\_/ Н.Г. Устинова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**От работодателя:**

Заведующий  
МАДОУ ЦРР – д/с «Лира»

\_\_\_\_\_/ И.А. Вяткина

М.П.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

Принято:

Общим собранием работников  
от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.  
Протокол № \_\_\_\_\_

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

\_\_\_\_\_  
(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

**г. Оса  
2019 г.**

## Содержание

1.	<b>Коллективный договор</b> .....	3
2.	<b>Приложение 1 – Правила внутреннего трудового распорядка</b> .....	19
3.	<b>Приложение 2 – Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.</b>	39
4.	<b>Приложение 3 – Положение о системе оплаты труда работников</b> .....	40
5.	<i>Приложение 1 – Положение о стимулирующих выплатах работникам</i> .....	57
6.	Приложение 1 – Перечень работ и услуг влияющих на формирование стимулирующей части фонда оплаты труда.....	62
7.	Приложение 2 – Листы оценки качества и результативности труда работников.	63
8.	Приложение 3 – Положение о премировании работников .....	77
9.	<i>Приложение 2 – Показатели морального поощрения работников</i> .....	81
10.	<i>Приложение 3 – Положение о материальной помощи работникам</i> .....	85
11.	<b>Приложение 4 – Соглашение по охране труда администрации и профсоюзного комитета на 2018 – 2022 годы</b> .....	88

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития Ребенка - детский сад «Лира» (далее – Учреждение) на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании в РФ);
- Закон Пермского края от 12.03.2014 N 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон об образовании в ПК);
- Закон Пермской области от 11.10.2004 N 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермской области» (далее – Закон о соц. партнерстве в ПК);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение между Минобразования РФ и Профсоюзом);
- Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли (далее – Соглашение между Минобразования ПК и Крайкомом).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз) и работодатель в лице заведующего учреждением Вяткиной Ираиды Александровны.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения;
- установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников учреждения, но профсоюз не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в

течение срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.12. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.13. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

## **2. Взаимодействие сторон.**

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профсоюза:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положения о системе оплаты труда работников учреждения;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 5) Положения о стимулирующих выплатах работникам в учреждении;
- 6) Положения о материальной помощи работникам учреждения;
- 7) другие локальные нормативные акты.

2.1.3. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.4. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2 В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

### **2.2.1. Работодатель обязуется:**

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

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами,

принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственные СМИ и др.)

- организовать и обеспечить работу Комиссии по трудовым спорам в учреждении с участием представителей профсоюза;

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профсоюза.

#### **2.2.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

- содействовать эффективной работе учреждения;

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ 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 профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюза, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией;

- оказывать членам профсоюза бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

- разъяснять работникам учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре на определенных первичной профсоюзной организацией условиях;

- осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

- осуществлять контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения тарифных ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок;

- в период действия коллективного договора профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора;

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся сотрудников в санаторно-курортном лечении;

- осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- осуществлять совместно с работодателем культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации;

- участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

### **3. Трудовые отношения.**

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

33. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под подпись со следующими документами:

- Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР) в учреждения.
- Коллективным договором.
- Уставом учреждения.

и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

34. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

35. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

36. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

37. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

38. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профсоюза.

39. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

#### **4. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.**

##### **4.1. Работодатель обеспечивает:**

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

##### **4.2. Работодатель обязуется:**

4.2.1. Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информацию о закрытии групп с высвобождением работников доводить до сведения профсоюза не менее чем за 3 месяца.

4.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (предварительного согласия) профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

4.2.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

##### **4.3. Стороны договорились о том что:**

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

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, отцы, опекуны или иные законные представители, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, попечители или иные законные представители воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобождённые представители первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее двух лет.

432. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

433. При появлении новых рабочих мест в учреждении прием на работу новых работников осуществляется согласно ст.64 ТК РФ.

**4.4.** Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых процессов и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

44.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в 3 года за счет средств учреждения.

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

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

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

44.5. Работодатель поощряет работников, имеющих высокие трудовые показатели трудовой деятельности, за продолжительную и безупречную работу почетными грамотами, представлениями их кандидатур к правительственным и краевым наградам с учетом мнения профсоюза.

#### **4.5. Профсоюз осуществляет:**

45.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

45.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

**4.6.** Педагогический работник обязан 1 раз в 5 лет пройти обязательную аттестацию на соответствие занимаемой должности.

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

### **5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

5.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение 1), графиками сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала и прочих основных работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.1.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы

часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена:

- 20 часов в неделю – учителям-дефектологам и учителям-логопедам (логопедам);
- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
- 36 часов в неделю – воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста;
- старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей;
- педагогам-психологам, методистам (старшим методистам), социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду образовательных учреждений.

5.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, по их желанию, может предоставляться другой день отдыха либо в любое время в течение календарного года, но не в ущерб воспитательно-образовательному процессу.

День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя учреждения.

5.1.5. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.1.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

5.1.7. 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 (ст. 124 ТК РФ).

5.1.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.1.9. 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).

5.1.10. Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают денежную компенсацию за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.1.11. При наличии у работника путевки, либо иного подтверждающего документа на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика (по желанию работника).

## **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст. 117 ТК РФ (по результатам аттестации рабочих мест).

5.2.2. Предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ) (Приложение 2).



5.2.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

5.2.4. Предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни сотрудникам в соответствии со ст. 262 ТК РФ.

5.2.5. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Положением, утвержденным приказом Минобразования РФ (ст.335 ТК РФ).

5.2.6. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.2.7. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня устанавливается воспитателям ДОУ и 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных оплачиваемых отпусках».

**5.3.** Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с п. 1, 2, 3, 6 ст. 139 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами.

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

## **6. Оплата труда.**

### **6.1. Стороны исходят из того, что**

6.1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и ограничивается фондом оплаты труда.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

6.1.2. Оплата труда сотрудников учреждения, производится на основе Положения о системе оплаты труда работников МАДОУ ЦРР - детский сад «Лира» (Приложение 3).

6.1.3. Оплата труда сотрудников учреждения определяется трудовыми договорами между руководителем образовательных учреждений, работниками, не противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающими объемы вознаграждений за тот же труд до введения новой системы оплаты труда.

6.1.4. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы официально установленного в законодательном порядке Правительством РФ и нормативными актами Пермского края.

6.1.5. Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.6. Изменения в оплате труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при формировании количественного и возрастного состава групп в ДОУ 2 раза в год (1 января и 1 сентября).

При поступлении у работника права на изменения в заработной плате в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

61.7. В дошкольном учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты 1 раз в полгода в соответствии с Положением, принятым общим собранием трудового коллектива на основании Постановления администрации Осинского муниципального района №511 от 29.12.2018г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных учреждений Осинского муниципального района» (Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников).

61.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 28 число за первую половину месяца (аванс) и 13 числа следующего месяца – за вторую половину месяца (окончательный расчет).

61.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ);

61.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации, за правильность начислений - главный бухгалтер.

## **6.2. Работодатель обязуется обеспечивать:**

62.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ) не позднее, чем за 2 дня до выдачи заработной платы. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

62.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

62.3. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

62.4. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работодатель предупредил работника в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ) или предоставить отпуск без сохранения заработной платы (по желанию работника).

62.5. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки рабочих мест.

62.6. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, ночное время и др.), производить работникам соответствующие выплаты в соответствии со ст.149 ТК РФ.

62.7. Устанавливать надбавки и доплаты, премировать работников на основании действующего Положения о стимулировании работников МАДОУ ЦРР - детский сад «Лира».

62.8. Информировать коллектив о выполнении муниципального задания ежемесячно.

62.9. Несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам МАДОУ ЦРР - детский сад «Лира».

**6.3.** С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

## **6.4. Профсоюз обязуется:**

64.1. Профсоюз обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

## **7. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

7.1. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии при наличии финансовых возможностей:

-предоставлять работникам на основании их письменного заявления и ходатайства от профсоюза, оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей – два рабочих дня;
- родителям учеников 1 класса в школу 1 сентября – один рабочий день;
- родителям учеников 9 - 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день.
- смерть детей, родителей, супруга – три рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию – один рабочий день;
- юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лети далее кратно 5) – один рабочий день;

7.2. Работники учреждения имеют право на санаторно – курортное оздоровление, члены профсоюза – на льготное оздоровление в профсоюзных здравницах края и других регионов.

7.3. Руководитель производит дополнительные денежные выплаты при финансовой возможности:

- Ко Дню дошкольного работника,
- Ко Дню защитника отечества (мужчины) и международному женскому дню,
- По итогам учебного года,
- К юбилейной дате учреждения,
- К юбилейным датам сотрудников – 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лети далее кратно 5,
- Работающим пенсионерам ко Дню пожилого человека.
- сотрудникам дошкольного образовательного учреждения при выходе на пенсию по возрасту, 1 должностной оклад из стимулирующего фонда в виде премирования при условии, что стаж сотрудника в образовательном учреждении составляет 10 лет и более.

7.4. Предоставление работникам учреждения, проработавшим в течение учебного года без листов нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве двух календарных дней без вреда для воспитательно-образовательного процесса.

7.5. Работодатель оказывает материальную помощь работникам дошкольного учреждения (по письменному заявлению работника) в случаях, прописанных в Положении о материальной помощи работникам учреждения, а также всем работникам учреждения в виде единовременной материальной помощи.

7.6. Стороны договорились о том, что профсоюз:

7.6.1. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.6.2. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

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

## **8. Охрана труда.**

### **8. Работодатель обязуется:**

8.1. Обеспечить право работников дошкольных образовательных учреждений на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

8.2. Предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности расходы на

финансирование мероприятий по улучшению условий труда.

8.3. Проводить в дошкольном образовательном учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», организацией имеющей лицензию, по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюза.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.7. На время приостановки работ в дошкольном образовательном учреждении и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.220 ТК РФ).

8.8. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

8.9. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

8.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечивать их соблюдение работниками дошкольного образовательного учреждения.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

8.12. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

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

8.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

8.15. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств учредителя, а также внеочередных

медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. Предоставлять работникам, один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.» согласно ст. 185.1 ТК РФ.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, 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 здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

8.19. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

8.20. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приложение 4).

## **8.2. Профсоюз обязуется:**

8.2.1. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательного учреждения.

8.2.2. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, произошедших на производстве с членами профсоюза.

8.2.3. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.2.4. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

8.2.5. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

8.2.6. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

8.2.7. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

8.2.8. Выявлять и учитывать лица, нуждающиеся в санаторно-курортном лечении по заявлению работников, определяет очередность их получения.

8.2.9. Выявлять и учитывать детей сотрудников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и летнем отдыхе, по заявлению работников, определяет очередность.

8.2.10. Оформлять и предоставлять всю необходимую информацию о состоянии дел с санаторно-курортным лечением сотрудников.

8.2.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении:

- спортивный досуг;
- проведение праздников (День работника дошкольного образования — сентябрь, Новый год – декабрь, Международный женский день — март).

## **9. Социальная защита молодёжи и условия труда.**

Положения настоящего раздела распространяются на молодых специалистов - работников в возрасте до 35 лет. В целях пополнения организации молодыми кадрами: рабочими, специалистами, а также для более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения их занятости с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь.

### **9.1. Работодатель обязуется:**

9.1.1. Оказывать содействие Профсоюзу в создании комиссии по работе с молодежью, становлению и развитию молодежных общественных организаций.

9.1.2. Квотировать рабочие места для трудоустройства молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения.

9.1.3. Создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры в соответствии с гл.32 ТК РФ.

9.1.4. Предоставлять льготы, установленные молодым Работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.173-177 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня.

9.1.5. Заключать договоры о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования в целях подготовки молодых рабочих и специалистов.

9.1.6. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

9.1.7. Развивать институт наставничества.

9.1.8. Производить доплату молодым специалистам в первый год работы после окончания вузов, сузов, согласно законодательства.

9.1.9. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания молодых Работников, по организации их оздоровления, отдыха и досуга (направлять молодых Работников, нуждающихся в лечении и отдыхе, в санатории, санатории-профилактории).

9.1.10. Решать вопросы продвижения по службе молодых работников с соответствующим повышением заработной платы.

9.1.11. Решать вопросы по молодежным проблемам производить с учетом мнения комиссии Профсоюза по работе с молодежью.

9.1.12. Проводить во всех подразделениях организации встречи руководителей с молодежью.

### **9.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

9.2.1. Создать комиссию по работе с молодежью.

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

9.2.3. Анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи.

9.2.4. Информировать молодых Работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

9.2.5. Организовывать конкурсы «Лучший по профессии», посвящение в молодые работники, в члены профсоюза, вечера отдыха и т.д.

9.2.6. Осуществлять контроль за соблюдением установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе Работодателя, предоставление компенсаций Работникам, совмещающим работу с обучением и т.д.)

9.2.7. Организовывать обучение молодых рабочих ведению переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.).

9.2.8. Контролировать заключение Работодателем трудового договора в письменной форме с молодыми Работниками, в соответствии со ст.63 ТК РФ, своевременное прохождение обязательного предварительного медицинского освидетельствования в

соответствии со ст.69 ТК РФ.

9.2.9. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, и впервые поступающих на работу по полученной специальности (ст.70 ТК РФ).

9.2.10. Поощрять молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

#### **10. Пенсионное обеспечение.**

101. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

102. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

103. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению государственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

#### **11. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников.**

11.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.

11.2. Работодатель, должностные лица соблюдают права выборного профсоюзного органа предприятия, всемерно содействуют его деятельности в соответствии с гл. 58 ТК РФ, другими законодательными актами.

11.3. Трудовые отношения, гарантии работникам, избранным или входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов, обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа регулируются статьями 374-378 ТК РФ.

11.4. Стороны подтверждают, что:

11.4.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа профсоюза.

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

11.4.3. В соответствии со ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнении по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюза.

11.4.4. По согласованию с выборными органами профсоюза рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по

инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ст. 196 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

11.4.5. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

11.4.6. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.4.7. Председатель профсоюза, либо иное делегированное Профсоюзом лицо, входит в состав: аттестационной комиссии, комиссии учреждения по распределению стимулирующего фонда работников, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию и других (ст. 52-53, 370-372 ТК РФ).

11.5. Работодатель обеспечивает участие выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ним средний заработок на период участия в указанных мероприятиях.

11.6. Работодатель сохраняет профсоюзному активу средний заработок на период краткосрочной профсоюзной учебы.

11.7. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам предприятия в бесплатное пользование помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи, необходимые для их деятельности. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка и охрана осуществляется за счет средств Работодателя.

11.8. Работодатель представляет профсоюзу необходимую информацию по любым трудовым вопросам и вопросам социально-экономического развития учреждения.

11.9. Работодатель производит оплату труда председателя первичной профсоюзной организации либо лица его замещающего в размере 10% от должностного оклада, на основании ст. 377 ТК РФ.

11.10. Работодатель премирует членов профсоюза учреждения или предоставляет дополнительные выходные дни к отпуску сотрудников по ходатайству председателя профсоюза.

11.11. Профсоюз учреждения:

- участвует в выборе сотрудников учреждения на награждение и поощрение на всех уровнях.
- своей деятельностью способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работодателем и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес.
- оставляет за собой право участия в общероссийских и областных акциях протеста,



направленных на социальную защиту работников образования.

11.12. Должностные лица, виновные в нарушении прав выборного профсоюзного органа или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **12. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Стороны договорились о том, что:

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

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

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

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

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

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

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

## **13. Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.**

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

13.2. В целях приведения положений коллективных договоров в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

13.4. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

13.5. При необходимости внесения, в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников детского сада. С инициативой по внесению изменений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с данной инициативой должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

13.6. Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложениях к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.

13.7. Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и со ст.372 ТК РФ.

13.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен

работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания сторонами. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневной срок направить для регистрации в орган